

Université de Montréal

**L'exercice du métier policier en opération de paix :
Quelles pratiques ? Quelles retombées?**

par

Xavier Saint-Pierre

École de Criminologie

Faculté des Arts et Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des Arts et Sciences
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise (M. Sc.) en Criminologie

Août 2011

© Xavier Saint-Pierre, 2011

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :
L'exercice du métier policier en opération de paix :
Quelles pratiques? Quelles retombées?

présenté par :
Xavier Saint-Pierre

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Samuel Tanner
Benoit Dupont
Massimiliano Mulone

RÉSUMÉ

La participation des organisations policières à des opérations de paix des Nations Unies est un phénomène datant de quelques décennies, mais qui suscite de plus en plus d'intérêt dans la communauté scientifique ainsi que chez les organisations contributrices. À titre indicatif, en 2010, près de 13 000 policiers étaient déployés dans 13 opérations de paix des Nations Unies, ce qui représente une augmentation de 810 % par rapport aux 1 600 policiers qui étaient déployés en 1995¹. Cette augmentation marquée de la participation policière à ce type d'opération à l'étranger remet en question les conceptions traditionnelles que les chercheurs avaient de l'institution policière. Bel exemple de la transnationalisation des organisations policières, la participation des policiers à des opérations de paix soulève toutefois de nombreux questionnements. Alors que la majorité des recherches se sont penchées sur les problématiques opérationnelles reliées à l'envoi de policiers dans ces zones en sortie de guerre, peu d'entre elles se sont penchées sur les questions reliées au post-déploiement, c'est-à-dire à la réintégration des policiers dans leur société d'origine.

Puisque la contribution des services de police québécois aux missions de paix des Nations Unies semble maintenant faire partie intégrante de la mission de certaines de ces organisations, il serait intéressant de valider quelles sont les retombées organisationnelles de cette participation. C'est précisément dans cette lignée que le présent mémoire prend tout son sens. Plus précisément, la présente recherche a pour objectif d'étudier la relation entre la participation d'un policier à ce type de mission et la modification de ses habitudes et méthodes de travail lors de sa réintégration dans son unité d'origine. La perspective organisationnelle utilisée dans ce mémoire est novatrice au sens où elle permet de questionner l'utilité et les retombées de ces missions, non pas sur les sociétés bénéficiaires de l'aide internationale, mais plutôt sur les acteurs contribuant à la mise en place de ces missions. De tels questionnements sont pertinents si l'on veut mesurer les retombées que peuvent avoir les opérations de paix sur les policiers eux-mêmes, sur les organisations policières participantes, mais aussi sur les services fournis aux citoyens par ces mêmes organisations. Les données qui nous permettront de répondre à ces questions proviennent de dix-neuf entretiens semi-directifs réalisés auprès de policiers de la Sûreté du Québec qui ont participé à une mission de paix en Haïti entre 2005 et 2010. En somme, il est possible d'affirmer que les méthodes de travail d'un policier revenant de mission peuvent être modifiées positivement ou négativement par différents facteurs tels que l'acquisition de compétences, la modification des traits de personnalité ou encore par un changement au niveau de la perception qu'on ces policiers de leur travail.

Mots clés : Police transnationale ; Policiers ; Haïti ; Organisations des Nations Unies ; CIVPOL ; MINUSTAH ; Compétences policières ; Opérations de paix ;

¹ <http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors>

ABSTRACT

Police contribution to United Nations peace operations is not a new phenomenon but it is beginning to draw a lot more attention from police organizations and the academic community. In 2010, nearly 13 000 police officers were deployed in the 13 peace operations led by the United Nations. It represents an 810% increase in comparison with the 1 600 police officers that were deployed in 1995². This dramatic increase of police contribution questions the traditional conception held by the academic community about the police institution. Good example of police transnationalization, these deployments raise a lot of questions that require some examination. While the great majority of researches have been conducted on operational issues raised by sending cops in post-conflict area, very few have focused their attention on the issues linked to post-deployment phase, namely when police officers are reintegrated in their home society.

Considering that the contribution of some Quebec police forces to peace operations appears to be an intricate part of their organizational mission, it would be interesting to study its benefits. That is exactly the essence of this present research. More precisely, the objective of this project is to study the relationship between the participation of a police officer to peace operation and the modification of his habits and working methods after reintegrating his home unit. The organizational perspective used in this research is innovative in the sense that it questions the utility and benefits of these missions, not on the societies hosting these missions, but on the contributing actors of these deployments. This type of questioning is relevant if we want to measure the benefits of the contribution to peace operations on the contributing officers and their police organization, as well as the qualities of the services provided to the citizens by these same organizations. The data that enables us to provide answers to these questions comes from nineteen semi-directive interviews realized with police officers of the Sûreté du Québec that have participated in a United Nations peace mission in Haïti between 2005 and 2010.

Key words: Transnational policing; police officer; Haïti; United Nations Organization; CIVPOL; MINUSTAH; police competence; peace operations;

² <http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors>

TABLES DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| 1.0 INTRODUCTION..... | 2 |
| 2.0 RECENSION DES ÉCRITS | 7 |
| 2.1 La police transnationale | 8 |
| 2.1.1 Notions préliminaires | 8 |
| 2.1.2 Définition de la police transnationale..... | 13 |
| 2.1.3 Les enjeux de la police transnationale..... | 16 |
| 2.2 La participation policière aux opérations de paix..... | 21 |
| 2.2.1 Les opérations de paix dans le contexte de la police transnationale..... | 21 |
| 2.2.2 Historique des opérations de paix | 22 |
| 2.2.3 Rôle grandissant des policiers dans les opérations de paix | 26 |
| 2.2.4 Le travail policier dans le cadre d'une opération de paix..... | 28 |
| 2.2.5 Les limites et obstacles à l'action policière dans les opérations de paix..... | 31 |
| 2.2.6 Les modèles de participation policière aux opérations de paix | 35 |
| 2.2.7 Les enjeux organisationnels liés à la participation de la police aux opérations de paix | 39 |
| 2.2.8 Failles organisationnelles reliées à la participation policière aux opérations de paix | 42 |
| 2.3 Cadre théorique..... | 46 |
| 2.3.1 L'influence structurelle du contexte opérationnel sur la pratique policière ... | 46 |
| 2.3.2 Le travail policier dans un contexte domestique | 49 |
| 2.3.3 Les méthodes policières domestiques appliquées au contexte des opérations de paix? | 51 |
| 2.3.4 Les compétences policières | 53 |
| 2.3.5 Problématique | 56 |
| 2.3.6 Objectifs | 58 |

| | |
|--|------------|
| 3.0 MÉTHODOLOGIE | 61 |
| 3.1 Stratégie de recherche | 61 |
| 3.2 Projet par entretiens semi-directifs..... | 62 |
| 3.3 Échantillonnage..... | 63 |
| 3.4 Caractéristique de l'échantillon..... | 64 |
| 3.5 Cueillette des données..... | 67 |
| 3.6 Considérations éthiques | 68 |
| 3.7 Traitement des données..... | 69 |
| 3.8 Méthode d'analyse des données..... | 71 |
| 3.9 Limites | 72 |
| 4.0 MISE EN CONTEXTE : LA MINUSTAH..... | 77 |
| 4.1 La mission de paix des Nations Unies à Haïti..... | 77 |
| 4.2 Impact du séisme sur Haïti et sur la MINUSTAH | 83 |
| 4.3 La Sûreté du Québec et les opérations de paix..... | 86 |
| 5.0 ANALYSE DE L'EXPÉRIENCE POLICIÈRE EN MISSION..... | 90 |
| 5.1 Catégorie 1 : Acquisition de compétences..... | 91 |
| 5.1.1 Compétences d'ordre général..... | 92 |
| 5.1.2 Compétences strictement policières | 95 |
| 5.2 Catégorie 2 : impact sur la personnalité | 100 |
| 5.3 Catégorie 3 : la perception du travail policier au retour de mission..... | 106 |
| 5.4 Catégorie 4 : Facteurs externes | 109 |
| 5.5 Retombées organisationnelles | 113 |
| 6.0 CONCLUSION..... | 121 |
| Bibliographie | 125 |
| Annexe 1 – Fiche signalétique..... | i |
| Annexe 2 – Guide d'entretien | ii |
| Annexe 3 – Formulaire de consentement..... | v |
| Annexe 4 – Grille de codage..... | vii |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|--|-----|
| Tableau I. Emploi des répondants au Québec | 65 |
| Tableau II. Présence des répondants lors du séisme du 12 janvier 2010 en Haïti .. | 66 |
| Tableau III. Données sur Haïti | 83 |
| Tableau IV. Compétences générales (N=12) | 93 |
| Tableau V. Modification de la personnalité due à un séjour en mission (N=19) | 105 |
| Tableau VI. Modification de la perception du travail au Québec après une mission (N=11) | 109 |

LISTE DES FIGURES

| | |
|--|-----|
| Figure 1. Postulat 1..... | 48 |
| Figure 2. Effet structurant des contextes opérationnels sur les pratiques policières.. | 58 |
| Figure 3. Région d’assignation des répondants en Haïti..... | 66 |
| Figure 4. Carte d’Haïti | 83 |
| Figure 5. Ajout d’une catégorie venant moduler l’impact de l’expérience en mission sur les pratiques policière au Québec au retour de mission | 112 |

LISTE DES ABBRÉVIATIONS

| | |
|-----------|---|
| AFP | Australian Federal Police |
| CIVPOL | Civilian police |
| CPA | Canadian Police Agreement |
| DRIP | Direction des Relations Internationales et du Protocole |
| FPU | Formed police unit (Unité de police constituée) |
| FRANCOPOL | Réseau international francophone de formation policière |
| GRC | Gendarmerie Royale du Canada |
| IDG | International Deployment Group |
| IDP | Internally displaced person |
| ILEA | International Law Enforcement Academies |
| MINUHA | Mission des Nations Unies en Haïti |
| MINUSTAH | Mission des Nations Unies pour la Stabilisation d'Haïti |
| OTAN | Organisation du traité de l'Atlantique Nord |
| ONU | Organisation des Nations Unies |
| PDNA | Évaluation des besoins après désastres |
| PIB | Produit intérieur brut |
| PNH | Police Nationale Haïtienne |
| RAMSI | Regional Assistance Mission to Solomon Islands |
| RSS | Réforme du secteur de la sécurité |
| SQ | Sûreté du Québec |
| SPVM | Service de police de la ville de Montréal |
| UNPOL | United Nation Police |
| UNTAC | United Nations Transitional Authority in Cambodia |
| UNTAG | United Nation Transition Assistance Group |
| USB | Universal Serial Bus |
| VIH | Virus de l'immunodéficience humaine |

REMERCIEMENTS

Bien que les efforts déployés pour la réalisation de ce mémoire aient été constants tout au long du processus de recherche, ceux-ci n'auraient suffi à eux seuls à mener à bout ce gros projet. Heureusement pour moi, de nombreuses personnes m'ont appuyé et sont intervenues tout au long de mon cheminement à la maîtrise rendant ainsi possible la réalisation de ce projet.

En premier lieu, ce projet n'aurait jamais vu le jour sans le dynamisme et le grand soutien apporté par mon directeur de recherche, Samuel Tanner, dont les travaux constituent aussi la bougie d'allumage de ce mémoire. En second lieu, il convient aussi de souligner la grande collaboration de la Direction des Relations Internationales et du Protocole de la Sûreté du Québec dont plusieurs de ses membres, en particulier Mathieu Ferland, nous ont permis de bénéficier d'un terrain d'étude pour mener à bien cette recherche. La collaboration de la Sûreté du Québec à nos recherches est un bel exemple de la cohabitation possible et nécessaire entre les milieux pratiques et les milieux académiques. Je souhaite aux futurs étudiants de pouvoir bénéficier d'un aussi bon appui de la part des organisations œuvrant dans leurs domaines de recherche. Par ailleurs, il est important de souligner l'énorme contribution des 19 policiers de la Sûreté du Québec qui se sont volontairement soumis à de longues entrevues et qui ont en quelque sorte permis de construire le corpus de cette recherche.

De plus, j'aimerais aussi remercier mes parents, pour qui l'éducation et les études ont toujours représenté des valeurs importantes, et qui m'ont permis de poursuivre mon cheminement scolaire jusqu'à la maîtrise. Sans leur soutien et leurs encouragements, il m'aurait été impossible de me rendre où j'en suis actuellement. Finalement, ces remerciements seraient incomplets s'ils ne faisaient pas mention de l'énorme support que ma conjointe, Natasha, m'a apporté tout au long de ces deux années. Sans sa présence et son soutien, il m'aurait été impossible de traverser les nombreux creux que comporte le long cheminement qui mène à la réalisation d'un mémoire.

Merci à tous.

1.0 INTRODUCTION

Dans l’imaginaire du public, les opérations de paix des Nations Unies sont généralement associées à la composante militaire de ces missions que sont les Casques bleus. Cependant, depuis la fin des années 90, les missions de paix se sont étrangement métamorphosées en un concept beaucoup plus complexe. En effet, les éléments structurels nouveaux des différents théâtres d’opérations qui hébergeaient ces missions obligèrent les Nations Unies à repenser sa doctrine d’intervention. Cette nouvelle doctrine, marquant le passage des opérations de paix de première génération aux opérations de paix de deuxième génération, aussi appelées missions multidimensionnelles, est caractérisée par la multiplication des acteurs et des intervenants au sein des missions déployées. Ainsi, certaines tâches généralement effectuées par les militaires sont graduellement redistribuées aux différents acteurs plus spécialisés qui viennent s’ajouter à la composante militaire déjà présente sur le terrain. C’est notamment le cas des policiers des Nations Unies, connu sous le nom de UNPOLs³, qui sont appelés à intervenir dans les dernières phases du processus de résolution des conflits soit les phases de maintien de la paix et de consolidation de la paix. Lors de ces phases, les UNPOLs peuvent effectuer différentes tâches telles qu’établir les capacités de maintien de l’ordre et d’enquête d’un appareil policier mis à mal, faire respecter les lois pendant l’absence de police locale, démanteler une ancienne institution de sécurité jugée trop répressive, surveiller les élections, effectuer du contrôle de foule lors de soulèvement populaire, enquêter sur les violations des droits de l’homme par la police locale, renforcer les liens entre la police locale et la communauté ou encore sélectionner et entraîner les nouveaux policiers locaux qui seront éventuellement appelés à remplacer les CIVPOLs (Bayley 2006; Casey 2010; Greener 2009a; Linden, Last et Murphy 2007; Oakley, Dziedzic et Golberg 1998).

³ Le terme UNPOL signifie United Nations Police mais les UNPOLs sont également reconnus sous le terme CIVPOL qui signifie Civilian Police.

Par ailleurs, il est important de noter que les policiers formant les contingents UNPOLs des Nations Unies proviennent tous des services de police municipaux, provinciaux, nationaux ou encore des forces de gendarmerie des différents pays qui contribuent à ces missions. À titre d'exemple, et dans le cadre du Canada, les policiers qui participent à une opération de paix doivent quitter temporairement leurs fonctions domestiques pour être déployés pour une période de neuf mois dans une mission de paix à laquelle le pays participe. À la suite de son déploiement, le policier est réintégré dans son unité d'origine et reprend ses fonctions policières domestiques. Cette nouvelle fonction associée à l'appareil policier fait partie intégrante de ce que l'on pourrait qualifier d'un «nouveau visage» de la police (Brodeur 2003), c'est-à-dire la transnationalisation de l'action policière, qui elle vient ébranler les différentes conceptions traditionnelles qu'avaient les chercheurs de cette institution.

Somme toute, l'envoi de policiers dans des zones d'instabilité demande énormément d'investissement de la part des organisations policières. Tel que Dupont et Tanner le mentionnent, les organisations policières dépensent beaucoup de temps et d'énergie pour s'assurer que seuls les meilleurs policiers soient déployés (Dupont et Tanner 2009). En effet, les processus de sélection sont très rigoureux et les candidats doivent passer par une série de tests qui s'échelonnent sur plusieurs mois (Ferland 2008). Outre l'investissement personnel des candidats policiers, nous verrons plus loin que les organisations contributrices doivent elle aussi investir beaucoup de ressources dans ces projets. Considérant l'attention portée à la phase précédant le déploiement et étant donné que la phase de post-déploiement présente des opportunités uniques aux corps policiers⁴, nous pourrions nous attendre à ce que cette dernière suscite aussi beaucoup d'attention. Toutefois, très peu d'articles portent sur la phase post-déploiement et ceux qui s'y consacrent affirment que les

⁴ Entre autres en leur permettant de réinvestir l'expérience et les compétences des policiers revenant de mission.

organisations policières ne parviennent pas à profiter de l'expérience acquise par leurs policiers en mission (Dupont et Tanner 2008).

Il est donc étonnant de constater que tant d'énergie soit consacrée à la phase de prédéploiement et que très peu d'attention soit portée à la réintégration du policier lors de la phase post-déploiement. Ce déséquilibre est problématique pour les organisations policières contributrices à de tels déploiements qui désirent profiter des connaissances acquises et de l'expérience développée par leurs policiers en mission (Tanner et Dupont 2008). L'un des intérêts de ce mémoire consiste à faire la lumière sur la nature de l'expérience acquise par les policiers en mission afin de permettre aux organisations policières participant aux missions des Nations Unies d'obtenir un meilleur retour sur leurs investissements.

Tel que mentionné précédemment, la majorité des écrits au sujet de la participation policière aux opérations de paix traite des problématiques opérationnelles liées au déploiement, des effets de contexte sur la réussite des missions ou encore de l'impact de ces missions sur les sociétés qui les accueillent (Pouliot 2006; Dupont et Tanner 2009; Goldsmith 2009). Dès lors, une recherche portant sur les impacts de l'expérience acquise en mission lors de la réintégration des policiers à la suite d'un déploiement constitue une contribution significative à la connaissance concernant le sujet. De plus, lorsque nous nous affairons à éplucher la littérature traitant de la participation policière aux opérations de paix, nous remarquons que les connaissances, tant théoriques qu'empiriques, quant aux impacts de cette pratique sur les organisations policières participantes sont très limitées. Le développement d'une nouvelle perspective pour la recherche sur les missions de police civile est une contribution supplémentaire de notre étude et permettrait d'avoir une meilleure connaissance des retombées organisationnelles de ce genre de déploiement.

En plus de s'intéresser au parcours individuel des policiers qui participent à de telles missions, c'est aussi à travers une perspective organisationnelle que s'inscrira la présente recherche. À cet effet, nous tenterons de répondre à des questions telles que : quelles sont les retombées organisationnelles de l'envoi de policiers en mission de paix? Quelle est l'expertise acquise par les policiers québécois en opération de paix? Est-ce que l'expérience vécue par les policiers sur un théâtre d'opérations est « métabolisable⁵ » et réutilisable dans un contexte opérationnel purement québécois? Quelles sont les similitudes et les différences entre le travail de terrain au Québec et en mission de paix? Cette recherche sera alimentée et menée à partir d'un matériel inédit, à savoir les propos de policiers de la Sûreté du Québec ayant participé à une mission de paix des Nations Unies, en Haïti.

Afin de répondre à ces différentes questions, nous procéderons dans un premier temps à une revue de la littérature qui nous permettra d'établir les bases conceptuelles sur lesquelles s'appuiera notre démarche. Dans un deuxième temps, le cadre théorique, directement inspiré des travaux de Bourdieu, sera présenté et conduira éventuellement à la formulation de notre problématique de recherche. Après avoir exposé les détails de notre méthodologie, nous prenons le soin de mettre en contexte notre étude en traitant spécifiquement de la Mission des Nations Unies pour la Stabilisation d'Haïti. Finalement, c'est à partir de l'analyse des témoignages de nos participants que nous sommes parvenus à dresser quelques constats intéressants. Parmi ceux-ci, il nous est possible d'affirmer que les méthodes de travail d'un policier peuvent être modifiées à la suite d'une expérience en opération de paix, et ce par l'acquisition de certaines compétences générales, par la modification de traits de personnalité ou encore par un changement de perception par rapport au travail et à la vie dans une société industrialisée.

⁵ Métabolisable au sens où l'expérience vécue par le policier en opération de paix peut être réutilisée de différentes façons dans le cadre de son travail policier domestique. Cette expérience peut être réutilisée soit par le policier lui-même ou encore par l'organisation pour laquelle il travaille.

2.0 RECENSION DES ÉCRITS

Sur l'échiquier international actuel, le déclin des conflits interétatiques et l'émergence de la guerre asymétrique et des conflits internes ont amené les pays occidentaux à prendre conscience de l'importance de déployer une force policière, et ce, en complémentarité à la force militaire traditionnellement déployée (Goldsmith 2003; Van Der Spuy 2010). Sans discréditer la nécessité de la composante militaire dans la résolution des conflits internes, il n'en demeure pas moins que l'élément policier semble de plus en plus constituer l'une des pièces maîtresses de la résolution de ce type de conflit. En effet, les militaires ne sont pas équipés ni préparés pour effectuer des tâches reliées à la sécurité humaine et pour résoudre des problèmes de sécurité des sociétés en crise ou en sortie de guerre (Hills 2001; Perito 2004). En ce sens, Brodeur affirme que l'essoufflement des missions de maintien de la paix traditionnelles témoigne de la difficulté qu'ont ces missions à conjuguer l'ethos militaire à l'ethos policier, ou en d'autres termes, de l'incapacité des troupes militaires à adopter une posture policière (Brodeur 2000). Dans ces conflits, les institutions responsables d'assurer la sécurité des citoyens en temps de paix sont souvent très fragiles et inefficaces, voire même absentes (Oakley, Dziedzic et Golberg 1998; Pouliot 2006). En conséquence, lorsqu'un conflit est en voie d'être réglé, le déploiement d'une mission de paix devient essentiel afin de combler le vide de sécurité laissé par les institutions et d'assurer le bon déroulement des processus de paix. La participation systématique des policiers canadiens à ce type de déploiement, notamment au sein des missions de maintien de la paix sous l'égide des Nations Unies, est un phénomène relativement récent⁶, mais de plus en plus fréquent. Lors des vingt dernières années, près de 2 300 policiers canadiens furent

⁶ La participation de policiers canadiens à une opération de paix remonte à octobre 1989 lorsque 100 policiers de la GRC furent déployés en Namibie sous la mission UNTAG. Ce n'est qu'à partir de 1995 que la GRC se tourna vers des corps de police provinciaux et municipaux afin de combler la demande de policiers canadiens pour ce type de mission. (source : http://www.afghanistan.gc.ca/canada-afghanistan/stories-reportages/2009_03_25d.aspx?lang=eng)

déployés dans le cadre de ces missions (Courage 2008). La Sûreté du Québec contribue également à ces déploiements hors les frontières. Depuis 1995, plus de 200 policiers de la SQ ont participé aux missions de police civile des Nations Unies (Ferland 2008). De plus, depuis le récent séisme en Haïti, la Sûreté du Québec entend doubler son nombre de policiers affectés en mission de paix dans ce pays.

La prochaine section sera consacrée à la compréhension du contexte général dans lequel se déploient les opérations de police civile. En premier lieu, la littérature académique nous permettra de cerner la place qu'occupe ce type d'opération dans le courant de recherche plus large qu'est la police transnationale. En second lieu, nous chercherons à définir et à comprendre ce que sont exactement les opérations de police civile. Ce chapitre du mémoire sera complété par la modélisation de notre problématique de recherche.

2.1 La police transnationale

2.1.1 Notions préliminaires

Avant d'analyser plus en profondeur la participation de la Sûreté du Québec aux opérations de police civile, il est important de comprendre dans quel cadre ces opérations s'inscrivent. La participation policière aux opérations de paix se situe dans le cadre plus global qu'est la police transnationale (Casey 2010; Goldsmith et Sheptycki 2007). Sous une perspective historique plus large, il est possible d'affirmer que les premières manifestations de la police transnationales remontent à l'année 1848, lorsque les systèmes policiers européens finissaient de s'aligner sur le modèle de police napoléonien (Deflem 2002). Cette période fut le théâtre de deux changements cruciaux dans les systèmes policiers des grands empires européens : ils tendent tout d'abord à se centraliser afin de protéger le pouvoir exécutif en place et orientent graduellement leurs actions hors les frontières afin de mater les mouvements politiques libéraux et anarchiques qui menacent l'État (Deflem 2002). Les premiers pas de la police de renseignement, ou haute police selon les termes de

Brodeur, marqueraient ainsi la naissance de la première manifestation de police transnationale.

Lorsque nous analysons les ouvrages classiques relatifs au travail de la police, notamment les travaux de Bittner (1990) et de Monjardet (1996), il apparaît que l'action de police se déploie habituellement dans une dimension très locale. En effet, les frontières qui délimitent le travail du policier ont longtemps été associées aux limites de leurs juridictions respectives : les limites géographiques d'un quartier, d'une ville, d'une province ou encore d'un pays pour certaines polices nationales. Ces limites territoriales sont ensuite renforcées et respectées par le fait que les policiers développent souvent un savoir très détaillé relatif à leur propre secteur d'opération (Bittner 1990). Dès lors, les policiers d'un corps de police sont généralement rarement intéressés par les crimes ou les actes criminels commis dans une juridiction étrangère à la leur (Casey 2010). D'autre part, ces divisions territoriales entre les différents corps policiers contribuent aussi à créer une certaine déresponsabilisation des policiers quant aux événements qui surviennent hors de leurs frontières de travail. Cependant, cette conception du travail policier, confiné à l'intérieur de frontières géographiques définies, tend à se modifier graduellement.

En effet, les chercheurs s'accordent en général pour dire que l'institution policière n'échappe pas aux impacts de la mondialisation qui frappe nos sociétés depuis plusieurs décennies (Casey 2010; Gerspacher 2007). Au même titre que l'expansion des marchés commerciaux, le cadre de travail de la police tend à s'élargir de plus en plus, transgressant donc les dimensions locales auxquelles il se limitait (Bigo 2000; Manning 2000). L'un des impacts de la mondialisation sur le travail des policiers est que ceux-ci sont maintenant confrontés à des crimes transnationaux pour lesquels l'existence des frontières ne représente pas d'obstacle. En effet, « Le libre-échange n'a pas été bénéfique seulement pour le commerce international, mais aussi pour le trafic de drogue, d'organes, d'êtres humains, d'armes conventionnelles et d'armes de destruction massive, l'immigration illégale et le terrorisme. » (Gerspacher 2007 : 170.) L'une des particularités de ces crimes, qui sont susceptibles d'influencer

l'action policière, est qu'ils peuvent avoir des impacts directs et tangibles sur le territoire d'une organisation policière malgré le fait qu'ils soient préparés ou commis ailleurs dans le monde⁷. Afin de saisir l'étendue du phénomène dans un contexte plus local, nous citons la Gendarmerie Royale du Canada qui affirme qu'aujourd'hui, 80 % des enquêtes fédérales dépassent le cadre des frontières du pays (Ferland 2009). Le phénomène de l'expansion des crimes transfrontaliers nous amène donc à remettre en question la conception classique de l'action policière à dimension géographique locale. « Les distinctions qui existaient jusqu'à aujourd'hui entre les affaires étrangères et les affaires nationales, entre la sécurité extérieure et la sécurité intérieure, se confondent voire sont en train de disparaître » (Bernard 2006 : 2). La sécurité intérieure d'une nation passe dorénavant par sa capacité à gérer ce qui se déroule à l'extérieur de ses frontières. La police, acteur important sur le plan de la sécurité intérieure, n'échappe pas à cette tendance et devra forcément s'adapter à ce nouveau contexte opérationnel élargi.

Afin de présenter une réponse efficace à cette nouvelle réalité, les milieux policiers ainsi que les chercheurs reconnaissent la nécessité de développer un modèle opérationnel de police transnationale (Sheptycki 2003). Ce nouveau modèle opérationnel, caractérisé par l'essor des actions de police transnationale représente en quelque sorte l'un des moyens par lesquels les organisations policières prétendent lutter contre ces nouvelles formes de crime. Les travaux de Manning (1980) au sujet de l'analogie entre les corps policiers et les milieux criminels nous sont d'une grande utilité pour comprendre le phénomène de la police transnationale. Son étude sur les unités antidrogues lui permet d'affirmer que le fonctionnement des corps policiers est en fait un miroir du monde qu'ils essayent de contrôler. Sur le plan de la police transnationale, on remarque le même genre de réciprocité : les policiers admettent que de plus en plus de crimes transgressent les frontières nationales des pays. Ainsi, selon une logique d'action pragmatique, les policiers adaptent leurs méthodes et tissent des liens de coopération de plus en plus étroits avec leurs

⁷ Pour ne citer que quelques exemples, notons la fraude téléphonique, les crimes informatiques ou le terrorisme. Ces types de crimes sont en effet caractérisés par le fait que la victime et le criminel ne sont pas forcément situés dans la même zone géographique.

homologues étrangers, par-delà les frontières nationales (Walker 2008). Dans le même ordre d'idée, nous remarquons que la conception qu'a Cusson (2007) de la dynamique de la sécurité, vu comme une dialectique des rationalités dans laquelle le « gendarme et le voleur » s'adaptent constamment aux actions de l'autre, est susceptible de s'appliquer sur la scène transnationale. En effet, cette dialectique des rationalités, transposée sur le plan international, est validée lorsque nous analysons les réponses réciproques de certains protagonistes. Si nous prenons l'exemple d'Al-Qaida, cette organisation « jouissait de bases solides en Afghanistan et pratiquait ce qu'on pourrait appeler un terrorisme transnational. Après son expulsion d'Afghanistan par les Étatsuniens, al-Qaida a redéployé ses bases et [...] L'organisation a donc évolué par suite de circonstances hors de son contrôle vers une forme de terrorisme international à bases multiples. » (Brodeur 2009 : 35). Un autre cas est éloquent quant à l'adaptation de la police face à la criminalité transnationale : en 2007, Interpol lance pour la première fois un appel public à travers le monde afin de localiser un pédophile dont les photos circulaient sur Internet. Dix jours plus tard, l'individu en question dénommé Christopher Neil et résidant en Coré du Sud fut retrouvé et arrêté en Thaïlande où il purge maintenant une sentence à vie (Casey 2010 : xiv). La volonté des polices d'adapter leurs méthodes aux nouvelles menaces vient aussi renforcer la thèse selon laquelle la police serait un organe dont l'action est de nature réactive plutôt que proactive (Brodeur 2003; Monjardet 1996).

Toutefois, certains chercheurs qui présentent des points de vue constructivistes viennent contester cette vision fonctionnaliste du modèle de police transnationale. Par exemple, Bigo (2000) affirme qu'il n'y a pas de lien de causalité direct entre la modification des méthodes policières et la transnationalisation de la criminalité. Selon lui, le modèle de police transfrontalière ne devrait pas être considéré comme une adaptation des organisations policières par rapport à la criminalité émergente, mais plutôt comme l'application de solutions préélaborées issues d'une perception purement policière de ces nouvelles menaces. Shepticky (2005) adopte quant à lui

une perspective constructiviste du phénomène de la criminalité transnationale et vient ainsi défendre la position de Bigo en la matière. Selon lui, la criminalité organisée transfrontalière serait un mythe construit socialement plus qu'une réelle menace pour nos sociétés. La recherche de Sheptycki l'a conduit à analyser les effets du 11 septembre 2001 sur la coopération policière internationale en matière de renseignement. Étonnamment, il arrive à la conclusion que ces événements, aussi importants peuvent-ils paraître, n'ont eu aucun effet sur l'action de police transfrontalière puisque les structures de coopération transnationale étaient déjà en place bien avant le 11 septembre 2001. En ces termes, la criminalité organisée transfrontalière ne serait plus la cause de l'action de police transfrontalière, mais simplement un phénomène permettant de justifier la multiplication des accords, des traités ou des lois venant renforcer cette dernière.

En définitive, il nous apparaît que les différentes conceptions (fonctionnaliste et constructiviste) du modèle de police transnationale ne soient pas en complète opposition mais interviennent plutôt sur des cadres temporels différents. En effet, nous adhérons aux thèses de Bigo (2000) et Shepticky (2005) lorsqu'ils affirment que les actions de police transnationale ne sont pas les conséquences directes de l'essor des crimes transnationaux. Si les structures policières et les modèles opérationnels sont déjà en place sur la scène internationale avant l'avènement de nouvelles formes de crimes transfrontaliers, il n'en demeure pas moins que les organisations policières doivent développer une compréhension étroite dudit phénomène criminel afin de lutter efficacement contre ce dernier. Ainsi, les thèses fonctionnalistes expliquent très bien le phénomène par lequel les organisations policières adaptent leurs méthodes, ou encore en développent de nouvelles lorsqu'elles sont confrontées à ces nouvelles formes de crimes sur la scène internationale. Dès lors, les thèses constructivistes (Bigo 2000; Shepticky 2005) expliqueraient habilement pourquoi les organisations policières orientent leurs actions vers la scène internationale tandis que les thèses fonctionnalistes (Walker 2008) expliquent quand à elles une phase ultérieure de l'action de police

transnationale, soit l'adaptation des méthodes opérationnelles déployées par les policiers en réponse aux nouvelles formes de crime. En d'autres termes, la vision constructiviste du phénomène nous fournit une explication stratégique de l'action policière transnationale tandis que la vision fonctionnaliste nous fournit une explication tactique ou opérationnelle de ces mêmes actions. Quant à la prochaine section, elle sera consacrée à la définition de ce que l'on entend par « police transnationale ».

2.1.2 Définition de la police transnationale

Ayant survolé les origines du cadre général qu'est la police transnationale, nous analyserons maintenant les différents éléments qui la composent. L'adoption d'un modèle de police transnationale par différents États peut se matérialiser sous plusieurs formes. Si nous nous référons à la liste non exhaustive dressée par Goldsmith et Sheptycki (2007 : 11), nous remarquons que la police transnationale peut être observée à travers différents types de relations telles que : les réseaux de liaisons entre les polices, les échanges de personnel, les programmes d'entraînement à l'étranger, les programmes d'assistance technique, les opérations conjointes, le partage de renseignement, le maintien de la paix ou encore dans les programmes de « capacity-building ». Selon les mêmes auteurs, l'action de police transnationale peut être définie par des processus de contact, de communication, de contagion, de conversion et de convergence qui prennent place entre le personnel de police, les organisations policières et les pratiques policières de différents pays (Goldsmith et Sheptycki 2007). En d'autres termes, la police transnationale serait appréhendée en fonction des relations inter-polices et non en fonction des relations police-criminel.

Par ailleurs, une autre des particularités de la police transnationale est qu'elle vient brouiller la distinction entre la basse police (police en tenue) et la haute police (police de renseignement)⁸ (Brodeur 2003). Selon Brodeur, l'application de la loi,

⁸ Selon Brodeur, il est possible de distinguer deux paradigmes de l'action policière. En premier lieu, la basse police fait référence à la police en uniforme, qui agit généralement en réaction à des signes

apanage de la basse police, dans un contexte transfrontalier passe nécessairement par la collecte et l'échange de renseignements, qui sont généralement la marque de commerce de la haute police. La collecte de renseignements dans un pays A et le partage subséquent avec un corps policier du pays B seraient les éléments déclencheurs d'une action de police domestique dans ce dernier pays. En ce sens, les deux types de police identifiés par Brodeur sont intimement reliés lorsqu'il est question de police transnationale. Selon Anderson et al. (1995), le brouillage des rôles est encore plus profond lorsqu'il est question de réforme policière étrangère, et ce en raison des besoins de sécurité propres aux pays fournisseurs d'aide. Par exemple, les ILEAs (International Law Enforcement Academies) que les États-Unis ont implantées à travers le monde sont conçues pour améliorer les capacités opérationnelles des policiers étrangers qui les fréquentent, mais aussi pour s'assurer de leur coopération en matière de contrôle de la criminalité internationale (Anderson et al. 1995 : 72). Ainsi, la police transnationale peut être caractérisée par l'intégration partielle des acteurs policiers, des forces militaires et des organisations de sécurité nationale.

Il semble donc difficile pour les chercheurs de fournir une définition claire et concise du phénomène que l'on nomme police transnationale. En effet, si nous regardons les différents articles qui ont été écrits par le passé sous cette bannière, nous remarquons une étonnante diversité dans les sujets abordés : opération de paix, réformes policières, mécanisme de contrôle de la police sur le plan international, coopération policière, réponses policières à la criminalité internationale, etc. Sans fournir de définition plus claire du phénomène, Nadelmann (1993) parvient toutefois à identifier une caractéristique propre à plusieurs formes de police transnationale. Selon ce dernier, la grande majorité des actions de police transnationale sont caractérisées par la notion de « relations transgouvernementales » avancée en 1974 par Robert Keohane et Joseph Nye Jr. Cette notion fait référence à un ensemble d'actions entre des sous-organisations de gouvernements étrangers qui ne sont pas

évidents de désordre de nature criminelle ou autre. En second lieu, le paradigme de la haute police se définit comme une police politique ou une police de renseignement. Elle est à l'affût des menaces potentielles dans une stricte tentative de protéger le pouvoir en place (Brodeur 1983).

enclenchées ou étroitement supervisées par les autorités gouvernementales des pays impliqués (Nadelmann 1993). Selon cette caractéristique, les autorités policières disposeraient donc d'une certaine autonomie dans leurs actions sur la scène internationale. Les observations de Walker (2008) viennent corroborer la vision de Nadelmann. Selon lui, le préfixe *trans*⁹ dans l'appellation police transnationale fait référence à des réseaux possédant une certaine autonomie vis-à-vis des autorités gouvernementales et qui vont parfois être redevables à des acteurs non étatiques tels que l'Union Européenne par exemple. Selon ces caractéristiques, la police transnationale pourrait aussi être appréhendée sous la forme d'un nouveau champ, ou d'une nouvelle fonction propre à l'appareil policier global.

Considérant l'absence de définition claire et consensuelle dans la littérature académique au sujet de la police transnationale, nous avons pris l'initiative de présenter un modèle qui servira aussi de base à notre recherche. Ainsi, nous pouvons considérer la police transnationale comme un ensemble de pratiques qui relie entre elles des organisations de sécurité de nature publique, privée ou hybride de différents pays sous une forme de réseau disposant d'une relative autonomie vis-à-vis des gouvernements nationaux, soit en opérant au-delà de ceux-ci, via des organisations supranationales, ou en opérant en deçà de ceux-ci, via des relations transgouvernementales.

À cet égard, la participation policière aux opérations de paix serait l'une des nombreuses manifestations de la police transnationale. Toutefois, les différents écrits qui abordent les thématiques de la police transnationale nous éclairent sur un élément important à prendre en considération lorsque l'on étudie cette question. Les concepts et les théories utilisés par les différents chercheurs de la sphère transnationale nous démontrent que l'action de police transnationale ne peut être appréhendée et analysée avec les limites d'une seule discipline académique. Par exemple, des concepts théoriques issus du champ des relations internationales, de la

⁹ Walker se questionne, entre autres, sur les différences entre les termes « police transnationale » et « police internationale » (Walker 2008).

criminologie, de la sociologie de la police, de la science politique, ou même de la gestion des administrations publiques peuvent tous nous aider à éclairer l'une des nombreuses facettes du champ de la police transnationale. Dans la prochaine section, nous utiliserons des notions de ces différentes disciplines afin de faire la lumière sur les différents enjeux qui caractérisent le domaine de la police transnationale.

2.1.3 Les enjeux de la police transnationale

Si nous nous référons au concept d'analogie présenté par Manning (1980) et à la dynamique de l'action de sécurité énoncée par Cusson (2007), nous remarquons que le développement de la police transnationale peut être conçu comme une réponse tout à fait normale et nécessaire de la part des organisations policières face aux nouvelles menaces que représentent les crimes transfrontaliers. Ainsi, cette nouvelle forme de réponse policière s'insère naturellement dans la dynamique cyclique de parade et de contre-parade dans laquelle sont engagées les forces policières et les criminels en général. Face à une augmentation généralisée des crimes transfrontaliers, provoquant une insécurité générale fondée ou non fondée¹⁰, les actions de sécurité de la part des organisations policières vont normalement augmenter pour tenter de contrer ce phénomène.

Toutefois, à la différence de la criminalité intérieure, les crimes transfrontaliers demandent la mise en place de solutions qui dépassent les ressources traditionnelles des organisations policières. En effet, « Les phénomènes de globalisation et de régionalisation économique et politique ont généré de nouveaux problèmes de sécurité qui dépassent largement la capacité des États à intervenir seuls » (Hall et Bhatt 1999; Manning 2000 et Sheptycki 2000 cité dans Gerspacher 2007 : 167).

¹⁰ La distinction entre l'insécurité générale fondée ou non fondée fait référence à l'opposition entre les thèses fonctionnalistes et les thèses constructivistes de la police transnationale. Ainsi, peu importe si la criminalité transfrontalière est une réelle menace ou simplement un démon populaire, l'action de police peut s'activer en réponse à une insécurité populaire et par extension, à des demandes politiques à ce sujet.

Afin d'illustrer l'impuissance des polices à agir seules en face d'un tel phénomène, nous pouvons nous référer à l'exemple des pays en voie de développement qui sont souvent utilisés comme base d'opérations pour les organisations criminelles internationales (Casey 2010). Dans la situation hypothétique où ce type de criminalité aurait des conséquences sur la sécurité d'une ville quelconque, il serait impossible pour le service de police de cette même ville de mener elle-même des opérations dans le pays où l'organisation criminelle opère. Face à cette criminalité transnationale, les polices n'ont d'autre choix que de s'en remettre aux polices étrangères afin d'effectuer des frappes contre les groupes criminels qui agissent de l'extérieur. Les polices deviennent donc dépendantes des relations qu'elles entretiennent avec les forces de police étrangères. Cet exemple illustre très bien l'une des particularités de la police transnationale identifiée par Brodeur (2007), soit la dépendance et l'interaction grandissante entre basse police et haute police.

Selon Casey (2010), la capacité des organisations policières à répondre efficacement à cette nouvelle forme de criminalité dépend de leur habileté à créer et à maintenir des réseaux de relations internationales et transfrontalières. Malgré l'importance grandissante que semble prendre l'établissement de réseaux transnationaux entre les agences de polices de différents pays, celles-ci ne peuvent toutefois négliger leurs capacités de réponses domestiques. En effet, le terrorisme est certainement considéré comme un crime international, mais lorsqu'il est temps de démanteler une organisation terroriste sur le terrain, ce sont les policiers et les ressources de la police locale qui sont sollicités (Casey 2010). Ainsi, les capacités locales des polices occupent aussi une place importante dans l'action de police transnationale (Shepticky 2005). D'où l'intérêt de certains pays envers cette forme d'aide internationale¹¹. Cette nouvelle fonction policière représente un défi d'adaptation de taille pour les organisations policières d'aujourd'hui. Celles-ci ne sont plus

¹¹ Nous citons à cet effet les ILEAs (International Law Enforcement Academies) implantés à travers le monde par les États-Unis afin de former des policiers étrangers, mais aussi afin de s'assurer de leur coopération et de leur efficacité lorsque viendra le temps de mener des actions de police dans ces mêmes pays au nom d'intérêt de sécurité américains (Anderson et al. 1995 : 72). Sans une police locale efficace dans un pays quelconque, il serait impossible pour les États-Unis de contrôler les formes de criminalité issues de ce pays qui ont des répercussions aux États-Unis.

seulement sommées de répondre à l'appel du citoyen, mais doivent maintenant anticiper et comprendre les nouvelles menaces afin de leur opposer une parade efficace avant qu'elles ne se matérialisent. Dans ce contexte, l'action policière transcende non seulement les limites géographiques qu'on lui affublait auparavant, mais elle défie aussi la caractéristique réactive de son action (Brodeur 2003; Monjardet 1996) contenue dans sa conception traditionnelle. Dans une perspective de lutte contre la criminalité transnationale, les polices doivent donc osciller efficacement entre les opérations de police domestiques et la coopération policière internationale. Bien que les exemples suivants renvoient principalement au rôle répressif de la police, il n'en demeure pas moins que son rôle de maintien de l'ordre, caractérisé dans la sphère transnationale par des actions telles que le partage de renseignements policiers, les programmes de formations ou encore l'assistance internationale, revêt lui aussi une portée transnationale.

Ces nouvelles manifestations de l'action policière, qui nécessitent une coopération étroite entre des agences étrangères qui ont parfois des cultures, des langages ou des systèmes pénaux différents, peuvent paraître utopiques lorsque nous constatons les échecs au niveau de la communication et de la coordination entre les agences de police d'un même pays. Le plus bel exemple pour illustrer cette situation serait le constat d'échec du Department of Homeland Security des États-Unis. Cet organe fut précisément créé dans le but d'offrir une réponse intégrée aux menaces qui pèsent sur les États-Unis. Le tout, en coordonnant les relations entre les agences policières de différents niveaux afin d'éviter les délais et d'augmenter l'efficacité de la réponse sur le plan national. À la suite de ratés au niveau de la gestion de différents événements, notamment de l'ouragan Katrina, le Department of Homeland Security est perçu de façon générale comme un échec embarrassant pour les États-Unis (Casey 2010). Ce constat d'échec sur la scène intérieure d'un pays industrialisé peut faire plusieurs sceptiques quant aux réelles possibilités de mise en place de réseaux internationaux efficaces entre des polices de différents pays.

Sans nier les conséquences réelles que peut avoir la criminalité transnationale sur nos sociétés, il nous semble pertinent d'aborder la question de la perception des risques de la part des populations. En effet, de par leur importance au niveau de la politique des États, les populations peuvent jouer un rôle relativement important dans le déploiement des mesures reliées à l'action de police transnationale. Dans cette optique, les travaux de Cohen sur les démons populaires et les paniques morales sont particulièrement d'actualité. Selon l'auteur, les démons populaires sont des personnes, des groupes ou des phénomènes qui sont identifiés et stigmatisés par une grande partie de la population comme étant responsables d'un problème criant (Cohen 1980; Leman-Langlois 2007). Il faut aussi noter que la cible de cette stigmatisation peut parfois n'être que le bouc-émissaire d'un problème plus profond. Selon les circonstances, les démons populaires peuvent à certains moments engendrer des paniques morales qui vont teinter les perceptions de la population.

Dans le cas actuel, il nous est possible de postuler que la criminalité transnationale, particulièrement le terrorisme, semble à certains égards représenter un démon populaire pour les populations occidentales (Sheptycki 2007b). Les travaux de Harvey (2006) au sujet de l'après 11 septembre 2001 viennent corroborer cette hypothèse. À la suite des événements, ce dernier remarqua que les dépenses au niveau de la sécurité aux États-Unis n'ont cessé d'augmenter parallèlement à la hausse du sentiment d'insécurité de la population, et ce, sans qu'aucun autre acte terroriste n'ait eu lieu en Amérique du Nord. Ainsi, bien que le risque réel d'être victime d'un attentat terroriste soit spécialement faible, le terrorisme international représente tout de même un démon populaire pour la population américaine et par extension, un enjeu d'importance pour le gouvernement américain. Suivant ce constat, il est évident que les mesures visant à renforcer la sécurité nationale, notamment la mise en place d'actions de police transnationale, vont significativement se multiplier.

Bref, malgré la surévaluation des risques reliés à la criminalité transnationale, la réponse à cette dernière semble fondamentale et naturelle pour les gouvernements

puisque'elle est étroitement liée au capital politique associé au sentiment d'insécurité d'un marché électoral. Bien que les probabilités d'être victime d'un crime transnational soient les mêmes que les probabilités d'être victime d'un crime domestique (Casey 2010), il n'en demeure pas moins que la perception du risque est existante chez les populations. Dès lors, peu importe le degré d'efficacité des actions de la police, il est de sa responsabilité d'opposer des réponses à ce démon populaire afin d'influencer à la baisse le sentiment d'insécurité des populations. En conclusion, en raison des différents enjeux que nous venons d'aborder, il apparaît évident que la police transnationale restera à l'avant-plan dans les prochaines années. En ce sens, nous remarquons que les différentes manifestations de la police transnationale sont en constante évolution depuis quelques années. Par exemple, les accords de coopération entre les polices étrangères se sont multipliés (Lemieux 2010) tandis que les rangs des contingents policiers participants aux missions de paix à travers le monde ont sensiblement gonflé¹². Dans les pages qui suivront, nous tâcherons d'analyser plus en profondeur l'une des formes du modèle de police transnationale soit, la participation policière aux opérations de paix.

¹² En 2010, près de 13 000 policiers sont déployés dans 13 opérations de paix ce qui représente une augmentation de 810 % par rapport aux 1 600 policiers qui étaient déployés en 1995 (Tanner 2010 : 230; <http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/>)

2.2 La participation policière aux opérations de paix

2.2.1 *Les opérations de paix dans le contexte de la police transnationale*

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les opérations de paix constituent l'une des nombreuses manifestations du champ éclaté qu'est la police transnationale. Selon Casey, « opération de paix est le terme générique pour décrire une gamme d'intervention militaire, policière et civile qui vise à restaurer l'ordre et créer une société stable après une période de conflit ou de désordre civil » (Casey 2010 : 177). Toutefois, dans quelle mesure pouvons-nous considérer ces opérations, qui sont généralement associées à la composante militaire que sont les Casques bleus, comme une action de police transnationale (Dean 2006)? Dans ses travaux, Casey (2010) invoque deux raisons qui permettent l'inclusion des opérations de paix dans le modèle de police transnationale. La première des raisons est que, dans le cadre des opérations de police civile multinationales dans des pays en développement, les policiers occidentaux se retrouvent de plus en plus fréquemment en contact avec des policiers étrangers. Par le biais des relations créées par ces policiers sur le terrain, les organisations policières participantes deviennent de plus en plus interconnectées. La participation à ces missions de paix est donc considérée à certains égards comme une forme de coopération policière transnationale puisqu'elle permet de créer des réseaux informels entre les policiers de différents pays¹³. Ce trait caractéristique des opérations de paix permet d'insérer ces missions dans la définition de la police transnationale que nous avons dressée dans la section précédente¹⁴.

¹³ Ces réseaux informels ont déjà eu des retombées significatives dans la résolution de certaines affaires criminelles internationales, notamment sur des questions de fraude téléphonique impliquant des réseaux criminels opérant depuis Montréal et d'un pays d'Afrique. Certains policiers de la SQ avaient déjà tissé des liens avec des policiers de ce pays lors d'un déploiement à Haïti ce qui facilita grandement les échanges en matière d'enquête (Entretien informel avec un membre de la Direction des Relations Internationale et du Protocole, Sûreté du Québec, 9 septembre 2010).

¹⁴ Voir page 12.

En second lieu, la criminalité transnationale est florissante là où les structures gouvernementales de sécurité sont défaillantes ou affaiblies. Ces zones d'instabilité, souvent représentées par des pays dont les indices de développement sont faibles, servent souvent de passerelle pour des crimes qui sont commis à travers le monde (Casey 2010; Gros 2003). Constituant un maillon faible dans le maintien de l'ordre international, ces pays sont souvent le théâtre d'opérations de paix multinationales dans lesquelles la composante policière a souvent pour mandat d'assurer la stabilité et l'ordre ainsi que d'aider au développement des capacités de sécurité des pays hôtes. Dès lors, en raison de sa participation à une opération de paix dans un pays en développement, l'organisation policière contribue au renforcement de la sécurité internationale et parfois même au renforcement de la sécurité nationale. Ainsi, c'est pour ces raisons que la participation policière aux opérations de paix peut être incluse dans le concept global qu'est la police transnationale. Dans la prochaine section, afin de comprendre le contexte actuel des opérations de paix, nous nous affairerons à dresser un bref portrait de leur évolution historique.

2.2.2 Historique des opérations de paix

Depuis la première véritable opération de maintien de la paix en 1956 à Suez, qui impliquait uniquement un contingent militaire faisant office de force d'interposition entre les belligérants, la situation sur le terrain a considérablement évolué et s'est même complexifiée. Les opérations de maintien de la paix s'étant déroulées entre 1956 et la fin de la guerre froide sont souvent qualifiées d'opérations de paix de première génération. Ces opérations de paix traditionnelles étaient basées sur des principes solides et bien éprouvés par rapport à la réalité qu'elles rencontraient sur le terrain. Dans ce type de mission, l'ONU était généralement le seul acteur d'importance en présence et déployait une force militaire ayant comme mandat l'interposition entre les acteurs du conflit¹⁵. Le contingent déployé par l'ONU devait respecter certains paramètres qui furent rarement remis en question au fil du temps. À cet effet, les troupes formant le contingent des Nations Unies devaient être

¹⁵ Les acteurs du conflit étaient notamment bien identifiés.

équipées d'un armement très léger et demeurer neutres et impartiales par rapport aux belligérants. Deuxièmement, les Casques bleus n'étaient déployés que dans les cas où des cessez-le-feu étaient signés et respectés par les acteurs du conflit. De plus, l'ONU intervenait exclusivement dans les cas où les deux opposants avaient donné leur consentement à l'intervention de celle-ci (Coulon et Liégeois 2010).

En contrepartie, les opérations de maintien de la paix mises en place à la fin de la guerre froide confrontèrent les Casques bleus à des contextes opérationnels totalement nouveaux. La trilogie funeste comme certains la nomment, composée des missions en Bosnie, en Somalie et au Rwanda, a forcé l'ONU à réviser sa doctrine d'intervention (Coulon et Liégeois 2010). Dans ces trois missions, les paramètres sur lesquels s'étaient toujours appuyées les opérations de maintien de la paix de première génération étaient absents ou encore volatils¹⁶. En effet, dans certaines de ces missions, le consentement des parties était parfois absent ou variable et aucun cessez-le-feu n'était effectif lors de l'intervention de l'ONU (Coulon et Liégeois 2010; Novosseloff et Sartre 2009). Ces nouveaux éléments, relativement déstabilisants pour les Casques bleus de l'époque, représentent aujourd'hui la trame de fond quotidienne des opérations de paix. C'est cette ligne de fracture qui marque le passage des opérations de maintien de la paix traditionnelles aux opérations de paix multidimensionnelles de deuxième génération.

À la suite des échecs des années 90, les chercheurs observeront de nombreux changements au sein de la structure des opérations de paix des Nations Unies. Ces modifications visaient à ce que la doctrine du maintien de la paix soit de nouveau adaptée à la réalité rencontrée dans le cadre des missions. Pour n'en mentionner que quelques-unes, notons : la stratégie de juxtaposition de la puissance¹⁷ pour pallier l'armement léger des Casques bleus, la formulation de la volonté de protection des

¹⁶ Volatils au sens où la situation d'un paramètre pouvait changer d'un jour à l'autre. Par exemple, prenons le cas où un cessez-le-feu était en vigueur une journée et qu'il était violé le lendemain.

¹⁷ Stratégie visant essentiellement le déploiement de moyens opérationnels militaires plus robustes parallèlement aux contingents des Nations Unies déployés sur le terrain et ce, afin de maîtriser les espaces de crise dans lesquelles l'ONU intervient (Novosseloff et Sartre 2009).

civils, l'approche intégrée qui implique une multiplication des acteurs dans les opérations (policiers, civils et militaires) et les processus de régionalisation de la résolution des conflits (Coulon et Liégeois 2010). L'implantation des missions de police civile représente aussi une adaptation de la doctrine onusienne aux nouvelles réalités opérationnelles rencontrées par les militaires dans les missions de paix au Rwanda, en Somalie et en Bosnie. Ces missions de maintien et de consolidation de la paix reposent essentiellement sur des compétences policières telles qu'un usage parcimonieux de la force physique, une préoccupation pour la sécurité humaine des populations locales et des interactions grandissantes avec les institutions judiciaires, essentielles au fonctionnement d'une société pacifiée. Plusieurs de ces paramètres sont issus du rapport Brahimi, paru en 2000, à la suite d'une demande du secrétaire général des Nations Unies afin d'améliorer la pratique de l'ONU en matière de maintien de la paix (Novosseloff 2009).

Les opérations de paix de seconde génération présentent plusieurs caractéristiques importantes à considérer lorsque nous cherchons à analyser l'une de ses composantes. Tel qu'indiqué précédemment, l'absence de certains paramètres habituellement requis pour déployer une opération de paix rend la situation sur le terrain bien particulière. Les situations postconflits dans lesquelles sont déployées ces missions sont souvent caractérisées par un effondrement ou une inefficacité des institutions de sécurité du pays hôte (police, système pénal et système judiciaire). Cette situation force les organisations participantes, telle que l'ONU, à considérablement augmenter leur implication dans le processus de résolution du conflit en attendant l'implantation de programmes de reconstruction des institutions (Goldsmith et Sheptycki 2007). L'effondrement des institutions gouvernementales dans ce contexte fait en sorte que le déploiement des opérations de paix ne peut plus être appréhendé sur une courte période de temps. En raison de l'absence de certaines institutions clés, le désordre, la criminalité et l'instabilité dans ces sociétés vont souvent perdurer longtemps après la fin du conflit majeur (Linden, Last et Murphy 2007; Donais 2004). Ainsi, la complexification du mandat de ces missions, qui inclut maintenant des tâches de reconstruction des institutions, fait en sorte que les

missions de paix doivent maintenant être conçues sur le long terme (Bayley 2006 ; Ferland, Piché et Lebrun 2010 ; Oakley, Dziedzic et Golberg 1998). Les stratégies de sortie n'étant théoriquement enclenchées que lorsqu'une paix durable et autosuffisante¹⁸ est établie.

La dimension temporelle étendue des opérations de paix conduit aussi les spécialistes de la question à séparer l'opération en différentes phases. Quand certains affirment que les opérations de paix s'articulent selon trois phases chronologiques, soit l'imposition de la paix, le maintien de la paix et la consolidation de la paix¹⁹ (Bayley 2001 cité dans Casey 2010), d'autres présenteront des typologies chronologiques beaucoup plus complexes (Coulon et Liégeois 2010). Bien qu'un débat sur la pertinence des différentes typologies nous semble inapproprié ici, il est toutefois important de retenir que l'identification de phases distinctes à travers une même mission indique que l'on associe des tâches spécifiques à des stades précis de l'évolution de la situation sur le terrain. Par exemple, il serait logique de croire que la reconstruction des institutions de sécurité, soit le système judiciaire et pénal, s'enclenche seulement lorsque la situation conflictuelle se sera stabilisée, permettant alors aux spécialistes civils de travailler dans le pays dans un contexte plus sécuritaire (Ferland, Piché et Lebrun 2010; Bayley 2006). L'existence de cette conceptualisation des missions de paix en phases successives implique donc que les tâches sur le terrain vont varier en fonction de l'évolution de la situation. La multiplication et la complexification des tâches à effectuer dans le cadre d'une mission vont ainsi faire en sorte que des acteurs plus spécialisés vont graduellement s'insérer dans le processus de résolution de conflit, en substitution ou en complémentarité à l'élément militaire déjà déployé. Cette multiplication des acteurs

¹⁸ Autosuffisante au sens où la paix peut se maintenir d'elle-même, sans la présence des Casques bleus.

¹⁹ L'imposition de la paix fait référence à une intervention coercitive, étant activée sans l'accord des parties en conflit, en vue de rétablir l'ordre dans une société. Le concept de maintien de la paix englobe les opérations multidimensionnelles, les missions d'observation de cessez-le-feu et les missions d'interposition. Le terme consolidation de la paix fait quant à lui référence aux réformes du secteur de la sécurité des pays bénéficiaires de l'intervention, au désarmement, à la démobilisation et à la réinsertion des anciens combattants et au renforcement de l'État de droit (Coulon et Liégeois 2010).

est la raison pour laquelle ces missions sont parfois qualifiées de missions de paix multidimensionnelles ou de missions de paix intégrées. Quant à la composante policière, la communauté reconnaît de plus en plus son importance, notamment lorsqu'il est question des situations postconflituelles, où le mandat principal se résume au maintien de l'ordre et à la reconstruction des institutions policières²⁰. Ainsi, c'est dans les phases de maintien de la paix et de consolidation de la paix que les policiers civils sont appelés à intervenir en coopération avec d'autres acteurs, notamment les militaires (Oakley, Dziedzi et Goldberg 1998). En définitive, ce nouvel environnement du maintien de la paix requiert la coopération entre les militaires, les policiers et les membres civils de la mission afin d'aider à créer une paix durable qui sera capable de se maintenir par elle-même (Bayley 2006; Linden, Last et Murphy 2007; Ferland, Piché et Lebrun 2010).

C'est dans ce contexte que la composante policière intervient et tend à prendre de plus en plus de place sur le terrain des opérations de paix. Dans cet ordre d'idée, nous aborderons les rôles que les policiers civils peuvent se voir assigner dans le cadre d'une mission de paix multidimensionnelle.

2.2.3 Rôle grandissant des policiers dans les opérations de paix

Les principaux acteurs des contingents policiers des Nations Unies sont des policiers actifs (parfois retraités) qui laissent leurs fonctions habituelles dans leur pays d'origine pour une longue période de temps (six, neuf ou douze mois) (Ferland, Piché et Lebrun 2010). Cependant, les rôles et la situation de ces policiers civils, souvent appelés CIVPOLs, ont considérablement changé depuis leur première utilisation dans la mission de maintien de la paix au Congo en 1964²¹ (Hartz 1999). En général, les pays contributeurs ainsi que les organisations multilatérales impliquées dans les opérations reconnaissent maintenant la nécessité de se rabattre

²⁰ Cette phase porte parfois la désignation de RSS : réforme du secteur de sécurité.

²¹ La première opération de maintien de la paix se déroula à Suez en 1956 tandis que la première utilisation de policiers civils dans le cadre d'une mission de maintien de la paix remonte à 1964 lors de la mission au Congo.

sur la composante policière afin de maintenir l'ordre, de consolider la paix, de créer des institutions de sécurité fortes et stables et donc, d'instaurer une paix durable. En effet, la recherche démontre qu'il peut être très difficile pour les militaires, qui sont généralement entraînés pour le combat, de se transformer en simple gardien de la paix et de travailler à la reconstruction des institutions civiles (Casey 2010; Hills 2001). La compétence des militaires est évidente quant à la restauration de l'ordre dans une situation conflictuelle, mais elle est beaucoup moins claire quant au travail de reconstruction d'une société civile et de maintien de l'ordre dans une situation postconflit (Linden, Last et Murphy 2007). C'est dans cette perspective que les policiers des Nations Unies se voient maintenant conférer de plus en plus de responsabilités dans certaines phases des opérations de paix, notamment dans les phases d'après conflit (maintien de la paix et construction/renforcement de la paix). Ainsi, les CIVPOLs peuvent être appelés à établir les capacités de maintien de l'ordre et d'enquête d'un appareil policier mis à mal, à faire respecter les lois pendant l'absence de police locale, à démanteler une ancienne institution de sécurité jugée trop répressive, à surveiller les élections, à effectuer du contrôle de foule lors de soulèvement populaire, à enquêter sur les violations des droits de l'homme par la police locale, à renforcer les liens entre la police locale et la communauté ou encore à sélectionner et entraîner les nouveaux policiers locaux qui seront éventuellement appelés à remplacer les CIVPOLs (Bayley 2006; Casey 2010; Greener 2009a; Linden, Last et Murphy 2007; Oakley, Dziedzic et Golberg 1998). Ce bref aperçu des multiples tâches que peuvent effectuer les CIVPOLs nous démontre à quel point le mandat donné aux CIVPOLs est hétéroclite, diversifié et peu familier avec le mandat domestique qu'ils remplissent dans leur pays d'origine.

Ces disparités dans la nature des tâches des policiers civils tendent à renforcer la thèse de Halvor Hartz (1999) qui affirme que l'absence d'un mandat clair pour les CIVPOLs²² fait en sorte que ceux-ci sont souvent utilisés dans des tâches pour

²² Dans son papier, Hartz (1999) avance que les rôles des CIVPOLs doivent être clairement définis dans la doctrine si l'on veut qu'ils remplissent leurs mandats. Il affirme aussi que les parties d'un conflit et les populations locales doivent être au fait des possibilités et des limites propres au contingent CIVPOL si l'on veut que leurs attentes soient réalistes.

lesquelles ils ne sont pas nécessairement préparés. En effet, lorsque certains argumenteront en faveur d'une responsabilité grandissante dévolue aux CIVPOLs, d'autres, comme Call et Barnett (1999), affirmeront que les CIVPOLs ne sont pas l'outil adapté pour effectuer les tâches reliées au stade de construction ou de renforcement de la paix. Selon ces auteurs, une unité civile spécialisée serait beaucoup plus efficace que des policiers de formation en matière de réforme du système de justice. Bien qu'il existe des débats quant à l'efficacité des CIVPOLs face aux différentes tâches de la mission, il existe aussi des débats quant au type de policiers à déployer dans ces missions. Par exemple, en raison de leur statut intermédiaire, combinant des caractéristiques du policier et du militaire, de plus en plus de policiers de type paramilitaire sont déployés dans les missions de maintien de la paix (Lutterbeck 2004). Nous reviendrons ultérieurement sur cet aspect des opérations de paix.

La question des dissemblances entre le travail policier effectué en opération de paix et le travail pour lequel les policiers ont été formés dans leur pays d'origine est l'un des aspects que ce mémoire tentera d'approfondir davantage. Toutefois, en regard des observations soulevées sur la nature du travail des CIVPOLs, il est possible de croire que l'expatriation en mission de paix symbolise un nouveau visage de la police; une facette du travail policier pour laquelle les organisations policières et les chercheurs n'ont peu, ou pas encore développé d'outils conceptuels leur permettant de bien la saisir. C'est pourquoi nous aborderons dans la prochaine section le contexte opérationnel dans lequel les policiers sont appelés à travailler dans une mission de paix.

2.2.4 Le travail policier dans le cadre d'une opération de paix

À l'aide des différentes recherches sur le sujet, nous avons analysé la nature du travail policier ainsi que le contexte dans lequel il prend place dans une opération de paix. À cet égard, l'un des domaines privilégiés par les études sur la participation policière aux opérations de paix porte sur les problématiques opérationnelles reliées

aux déploiements de policiers civils dans des zones d'instabilité (Pouliot 2006). Dans cet ordre d'idée, nous retrouvons l'article de Goldsmith (2009) qui illustre très bien les différences entre le contexte opérationnel habituel de la police, dans le cadre domestique, et le contexte opérationnel d'une opération de police civile, sur le terrain. Cet article traite plus précisément d'une opération (baptisée opération Serene) menée par la police australienne au Timor Leste en réponse aux demandes du gouvernement de ce pays à la suite de l'éclatement de désordres civils dans la capitale. À travers les différentes entrevues auprès des policiers qui ont participé à cette mission, l'auteur identifie les éléments qui ont présenté des difficultés pour les policiers australiens lors de la mission (équipement mal adapté, mauvaise connaissance du terrain, etc.). Toutefois, il est important de noter que le déploiement de la police australienne²³ s'est effectué avant l'intervention des Nations Unies²⁴ et que la situation du Timor Leste était, à ce moment, encore très instable. En effet, les signes de désordre civil, de conflit ouvert entre des fractions de la population locale et la présence d'armes chez les locaux représentaient un contexte extrêmement hostile pour des policiers formés aux méthodes de police traditionnelles dans une société relativement stable. Nous reviendrons plus en détail ultérieurement sur la question de la scission entre les méthodes policières traditionnelles ou domestiques et les méthodes utilisées dans le contexte des opérations de paix. Gardons toutefois à l'esprit qu'il est fort possible que l'étude de la police dans le contexte des opérations de paix nous fournisse de nouveaux outils conceptuels afin d'obtenir une meilleure compréhension de la police dans son champ domestique.

Le contexte particulièrement hostile de la mission australienne au Timor Leste en fait un cas relativement spécifique. Tel que l'auteur le mentionne, l'opération n'était pas une opération de maintien de la paix traditionnelle puisqu'aucune paix n'était encore établie (Goldsmith 2009 : 122). Dès lors, il nous est possible de questionner

²³ En matière de maintien de la paix régional, l'Australie est particulièrement active en Océanie.

²⁴ À noter que des organisations régionales autres que les Nations Unies peuvent parfois s'impliquer dans la résolution de conflits internes. Cette tendance, que l'on appelle régionalisation du maintien de la paix, est particulièrement vraie en 2011 où de nombreux pays industrialisés s'alignent sur des organisations régionales au détriment de l'ONU. Les différences entre la contribution du Canada envers l'OTAN et envers les Nations Unies illustrent très bien le phénomène.

le potentiel de généralisation des conclusions tirées par Goldsmith lors de cette étude à d'autres missions de paix où la situation serait beaucoup plus stable. En effet, les problématiques opérationnelles rencontrées par les policiers australiens sont susceptibles de ne s'appliquer qu'à cette mission. Toutefois, l'étude de Goldsmith vient appuyer l'argument selon lequel les contextes opérationnels des missions de police civile diffèrent grandement de ce que les policiers ont l'habitude de rencontrer dans leur pays.

Dans la même veine, un papier écrit par Claude Levac et Mathieu Ferland de la Sûreté du Québec au sujet de la mission en Haïti nous renseigne très bien sur le contexte dans lequel doivent travailler les policiers en opération de paix. Au plan professionnel, les policiers sont souvent appelés à travailler 10 à 12 heures par jour, sept jours sur sept et ce, « dans un environnement d'après conflit aux allures de zone de guerre, parfois loin d'un milieu propice à la formation et aux conseils techniques (Levac et Ferland 2009 : 19) ». Même si les situations se stabilisent généralement, les conflits ouverts entre les groupes armés font place à des situations tendues, relativement explosives. Au niveau culturel, les manifestations de justice populaire, notamment via des exécutions publiques, sont des événements très difficiles à vivre pour un policier qui est limité dans son pouvoir d'intervention et qui est totalement étranger à ce genre de situation. « Ces situations où la violence et le stress sont omniprésents sont combinées en Haïti à la maladie, à l'éloignement, aux mauvaises conditions d'hygiène, aux problèmes d'infrastructure récurrents (électricité et aqueducs) et beaucoup d'autres dérangements qui entraînent un choc culturel important chez les policiers » (Levac et Ferland 2009 : 20). Sur le plan administratif, les policiers de la SQ affirment que la lourde bureaucratie de l'ONU fait en sorte que le travail est beaucoup plus long et moins efficace qu'au Québec. De plus, la collaboration avec des policiers étrangers venant de pays ne possédant pas les mêmes standards par rapport aux droits de l'homme peut parfois être difficile sur le plan des valeurs, notamment lorsqu'il est question de la façon de traiter des cas de violence conjugale ou d'agression sexuelle (Levac et Ferland 2009). Bien que très différents des défis auxquels ont fait face les policiers australiens durant l'opération

Serene au Timor-Oriental, les récits du déploiement des policiers de la SQ en Haïti nous démontrent encore une fois que le contexte de travail des policiers en opération de paix est différent du contexte de travail domestique (Levac et Ferland 2009).

2.2.5 Les limites et obstacles à l'action policière dans les opérations de paix

Dans la même optique, beaucoup d'autres chercheurs ont abordé la question de la participation policière aux opérations sous l'angle opérationnel. En effet, de nombreux articles tentent, de diverses façons, d'identifier les limites et les obstacles qui compliquent le travail des policiers civils dans les opérations de paix. Dans un premier temps, Greener (2009a) utilise le cas de la RAMSI²⁵ (Regional Assistance Mission to Solomon Islands) dans les îles Salomon afin d'exposer les tensions existant entre la composante militaire et la composante policière d'une mission de paix. Les deux doctrines sont parfois très éloignées l'une de l'autre ce qui peut conduire les composantes policière et militaire à entretenir des relations relativement tendues ou méfiantes (Gordon 2007) ce qui altère l'efficacité générale de la mission. À cet égard, les mémoires du capitaine Gilbert Lafrenière de la Sûreté du Québec (Lafrenière 2005) sont très explicites afin d'illustrer les différences de doctrines. Lors d'une opération coup de poing menée dans le bidonville de Cité-Soleil à Port-au-Prince²⁶ à laquelle il avait donné son accord, les policiers CIVPOLs ne tirèrent aucun coup de feu tandis que les militaires Casques Bleus ont tiré 1 200 cartouches.

Greener utilise aussi le cas de RAMSI afin d'identifier les difficultés opérationnelles posées par la présence de différentes cultures policières au sein des contingents de policiers civils (Greener 2009a; Linden, Last et Murphy 2007; Hills 2009). En effet, les missions de paix vont très souvent intégrer au sein d'un même groupe de travail des policiers provenant de cultures policières différentes. Un policier issu d'un modèle de police communautaire n'aura certainement pas la même lecture d'une situation donnée qu'un policier issu d'un modèle de police de type gendarmerie.

²⁵ Mission déployée en 2003 aux îles Salomon sous la direction de la police fédérale australienne.

²⁶ Il indique aussi que toutes les autres opérations du même type provoquent des coups de feu.

Par ailleurs, certains chercheurs soulignent aussi la possible incompatibilité entre la doctrine policière onusienne véhiculée par les CIVPOLs, axée sur le modèle de police démocratique²⁷, et les systèmes policiers auxquels on tente de l'appliquer (Greener 2009a; Ellison 2007; Linden, Last et Murphy 2007; Goldsmith 2009; Murphy 2007; Mcleod et Dinnen 2007). En effet, certains pays autoritaires sont réfractaires à ce modèle policier et voient son exportation comme une forme de néo-colonialisme de la part des puissances occidentales (Casey 2010; Goldsmith et Sheptycki 2007).

D'autre part, il n'y a pas seulement la présence de différentes cultures professionnelles qui peut poser des problèmes sur le terrain, mais aussi la présence de différences culturelles liées à la nationalité. En effet, l'amalgame de culture que l'on retrouve dans les missions de l'ONU implique que les policiers doivent faire preuve d'ouverture d'esprit, de tolérance et de patience face à des collègues qui ont des habitudes de vie différentes et qui ne travaillent pas à la même vitesse (Lafrenière 2005). Les mémoires de Lafrenière sont éclairantes à ce sujet :

Faire travailler un Chinois avec un Uruguayen, un Sénégalais avec un Turc, un Zambien avec un Brésilien, ce n'est pas évident. Chacun a sa propre culture, sa religion, ses habitudes alimentaires, sa façon de travailler. Pendant le ramadan, je ne pouvais utiliser les Musulmans qu'en cas d'extrême nécessité. Sinon, ils devaient être à la maison de 17 h 15 à 6 h 30 (Lafrenière 2005 : 38).

Dans la même veine que les observations soulevées par Goldsmith (2009) au sujet de l'opération Serene, Greener (2009a) poursuit en se servant des cas afghan et irakien afin de soulever les problématiques liées au déploiement d'une mission de

²⁷ Les concepts clés du modèle de police démocratique sont bien définis par Bayley (2001 cité dans Casey 2010; Bayley 2006) et se résument en quelques points : l'appareil policier doit être redevable à la loi et non au gouvernement, il doit accorder une priorité opérationnelle à la réponse aux besoins des individus, il doit protéger les droits humains et doit être transparent dans ses activités. En définitive, le modèle de police démocratique s'apparente beaucoup au modèle policier typique des sociétés occidentales. L'action des CIVPOLs en théâtre d'opérations est généralement guidée par ces standards (Ferland, Piché et Lebrun 2010).

police civile dans des sociétés encore en conflit. Le contexte hostile et volatil dans lequel se trouvent ces sociétés se prête très mal aux tâches que doivent généralement effectuer les policiers des Nations Unies. Dans la même perspective, Holm (2000a) soutient la thèse selon laquelle le contexte politique des sociétés bénéficiaires des missions de paix serait l'élément qui pèse le plus lourd dans le succès ou l'échec des missions.

De plus, des problématiques relatives à la gouvernance peuvent aussi présenter des obstacles pour les CIVPOLs (Linden, Last et Murphy 2007) : quelles lois doivent-ils appliquer lorsqu'ils ont un mandat exécutif? Jusqu'où peuvent-ils aller sans brimer la souveraineté du pays hôte? D'autre part, plusieurs auteurs ont également noté que le mandat pouvait très souvent représenter un problème pour les policiers sur le terrain (Call et Barnett 1999). L'article de Linden, Last et Murphy (2007) démontre, étude de cas à l'appui, qu'un mandat changeant, inadéquat, incomplet ou contradictoire influence négativement l'efficacité du travail des CIVPOLs en mission. Par exemple, la mission UNTAC au Cambodge avait pour mandat de contrôler la police locale afin que la loi soit appliquée de façon impartiale et que les droits et libertés humains soient respectés. Toutefois, puisque la police locale était inefficace, le mandat de l'UNTAC fut élargi pour inclure des tâches exécutives (arrestation, patrouille, etc.), des séances de formation des policiers locaux et d'autres responsabilités du même genre. Malheureusement, l'UNTAC ne possédait pas les ressources humaines ni l'entraînement nécessaire pour performer ces tâches additionnelles.

Dans une perspective centrée sur les policiers eux-mêmes, de nombreuses recherches nous démontrent clairement que le manque de qualification de certains policiers civils, notamment ceux provenant des pays en développement, représente aussi un énorme problème opérationnel pour les Nations Unies (Lebeuf 1994; Linden, Last et Murphy 2007; Marotta 2000). Malgré les standards minimaux demandés par l'ONU, de nombreux pays continuent d'envoyer des policiers ne

parlant pas anglais, langue généralement utilisée dans les missions, ou n'ayant jamais conduit de véhicules. L'ONU étant contrainte de les déployer en raison du manque de personnel qualifié. En Bosnie par exemple, le taux élevé d'accident de la route par les policiers de la mission était attribuable au fait que beaucoup d'entre eux ne possédaient pas les compétences requises pour conduire un véhicule (Borer et Emery 1998 cités dans Linden, Last et Murphy 2007). Encore, la légitimité même de la mission peut être affectée si les policiers de l'ONU chargés de surveiller et d'entraîner les policiers locaux sont moins qualifiés que ces derniers, phénomène également observé durant la mission en Bosnie (Linden, Last et Murphy 2007).

De plus, depuis quelques années, nous voyons apparaître de plus en plus de travaux concernant le rôle du genre dans les opérations de paix. À cet effet, plusieurs croient en l'hypothèse selon laquelle les femmes policières participant à une opération de l'ONU peuvent être mal reçues par la population locale ou par les policiers locaux dans le cadre d'une mission de paix dans un pays ayant des rapports négatifs avec la féminité. La récente recherche de Harris et Goldsmith (2010) vient toutefois mettre à mal ce présupposé en concluant que le fait d'être un « étranger » permettait de supplanter le statut négatif généralement associé aux femmes²⁸. De plus, la recherche a aussi démontré que les collègues policiers australiens sont ceux qui ont été les plus problématiques dans l'expérience des policières australiennes en mission.

Dans certains cas, les relations plutôt tendues entre la population locale et les policiers de l'ONU peuvent aussi nuire au bon déroulement des missions. Dans de nombreuses missions, notamment en Haïti, au Mozambique, au Timor Oriental, en Bosnie, au Kosovo et au Cambodge, des preuves confirment que plusieurs Casques bleus et travailleurs humanitaires pratiquaient des formes de tourisme sexuel ou encore, commettaient des crimes de nature sexuelle impliquant des femmes ou des enfants (Kent 2007). Ce genre de conduite amène les populations locales à percevoir

²⁸ L'étude de Harris et Goldsmith (2010) est basée sur une vingtaine d'entrevues réalisées auprès des femmes policières australiennes ayant participé à des missions de paix au Timor-Oriental, en Papouasie-Nouvelle-Guinée et aux îles Salomon.

l'intervention internationale comme une source de harcèlement et de mauvais traitements dont elles étaient victimes auparavant. Ainsi, en ces circonstances, il est fort possible que la confiance des populations envers les Nations Unies et ses représentants soit très faible et non propice à la coopération (Kent 2007). Hampson et Kihara-Hunt abondent dans le même sens lorsqu'ils affirment que les fondements de l'intervention sont souillés lorsque le personnel associé à la mission enfreint les règles (Hampson et Kihara-Hunt 2007).

Cette brève revue des différentes limites à l'action de police dans le contexte des opérations de paix nous démontre clairement l'étendue des obstacles auxquels font face les policiers sur le terrain et auxquels font face les chercheurs dans leur quête de solutions. Bien que ces différentes études aient démontré la présence d'obstacles à la réalisation du mandat des policiers lors des missions de maintien de la paix, il n'en demeure pas moins que ces derniers font face à beaucoup d'autres défis de différente nature si nous élargissons nos perspectives d'analyse. À cet effet, très peu d'études se sont penchées sur les problématiques vécues par les policiers ou par les organisations contributrices lors de la phase précédant le déploiement ou lors de la phase cruciale qu'est la réintégration des policiers. Ainsi, la présente recherche contribuera à la mise en valeur d'un aspect très peu étudié de la participation policière aux opérations de paix soit, la phase post-déploiement.

2.2.6 Les modèles de participation policière aux opérations de paix

Avant de présenter les éléments constituant la phase de réintégration des policiers, il s'avère approprié de comprendre le processus par lequel les policiers de la Sûreté du Québec cheminent lorsqu'ils participent à une opération de paix sous la tutelle des Nations Unies. Nous prendrons donc quelques lignes pour expliquer le modèle canadien de participation policière aux opérations de paix en le comparant brièvement avec des modèles étrangers.

L'expérience policière canadienne en matière d'opération de paix remonte à 1989, lors de la mission en Namibie où 100 policiers canadiens furent déployés afin de surveiller les élections (Donais 2004). Malgré des croyances populaires bien répandues à ce sujet, la participation du Canada aux opérations de paix, composante militaire et policière confondue, est loin d'être une priorité dans la politique étrangère du pays (Coulon et Liégeois 2010). À ce sujet, Donais (2004) affirme que pendant que le rôle des policiers internationaux au sein des missions de maintien et de renforcement de la paix était en train d'augmenter considérablement, l'engagement canadien et ses capacités dans ce secteur n'ont évolué que très marginalement.

Depuis 1997, la participation de policiers canadiens à des missions de maintien de la paix commence généralement de la même manière. Celle-ci est déterminée à la suite de l'évaluation faite par le « Canadian Police Agreement » (CPA)²⁹ des requêtes adressées par des organisations multilatérales, comme les Nations Unies ou l'Union Africaine, au gouvernement du Canada. À partir du moment où le CPA décide que le Canada participe à une mission de police civile, toute la responsabilité de la constitution et de l'entraînement du contingent policier qui sera déployé repose sur les épaules de la Gendarmerie Royale du Canada. À ce moment, la GRC peut décider, ou non de faire appel à d'autres corps policiers, comme la Sûreté du Québec, afin de combler les postes requis pour former le contingent (Dupont et Tanner 2009; Levac et Ferland 2009). Les corps de police provinciaux et municipaux fournissent actuellement près de la moitié du personnel formant le contingent³⁰ policier canadien déployé à l'étranger (Donais 2004). Bien évidemment, les corps de police qui fournissent du personnel aux opérations de paix se voient rembourser le salaire des policiers qu'ils envoient en mission par les Nations Unies (Levac et Ferland 2009; Dupont et Tanner 2009). Puisque le modèle canadien partage les

²⁹ Le CPA est un sous-comité permanent mandaté par Affaires étrangères et Commerce international Canada afin d'évaluer la requête de participation à une mission, de coordonner l'implication des différents partenaires et de gérer les fonds entre les acteurs impliqués (Dupont et Tanner 2009).

³⁰ En date du 31 mai 2008, le Canada comptait 121 policiers, 40 observateurs militaires et 22 soldats déployés dans différentes missions de paix sous la tutelle des Nations Unies (Coulon 2009).

responsabilités de la participation à une opération de paix entre le gouvernement fédéral, via le CPA, la GRC et les forces de polices provinciales et municipales, Dupont et Tanner (2009) l'ont qualifié de modèle de participation « distribué ».

Par ailleurs, la sélection des policiers participants est un autre élément important à considérer dans le modèle de participation canadien aux opérations de paix. En effet, les concours que les corps de police canadiens mettent en place afin d'envoyer du personnel en mission visent à sélectionner les meilleurs candidats. Les critères de sélections sont donc très stricts et sont beaucoup plus élevés que ceux exigés par l'ONU. Il s'ensuit que les policiers canadiens envoyés en mission sont généralement des policiers possédant un bon bagage d'expérience et un excellent dossier. Cet aspect peut parfois causer de la frustration chez les policiers canadiens qui sont appelés à travailler avec des policiers étrangers parfois totalement inexpérimentés³¹.

D'autre part, nous retrouvons le modèle de participation australien dans lequel le processus de déploiement des policiers en mission de paix est sous l'entière responsabilité de la police fédérale australienne. Le modèle australien est caractérisé par la présence d'un contingent permanent, composé de 350³² policiers et de 250 membres de soutien, affecté aux opérations de paix (Ferland, Piché et Lebrun 2010). En effet, l'International Deployment Group (IDG) de l'Australian Federal Police (AFP) est l'outil d'intervention de l'Australie en matière de maintien de la paix (McLeod et Dinnen 2007). À la suite des attentats du 11 septembre 2001 et de l'instabilité régionale régnant dans cette région du globe, le gouvernement australien a commandé, en 2004, la mise en place d'une unité policière permanente qui serait disponible en tout temps pour intervenir en matière d'opération de paix et de réforme policière. Lorsqu'ils ne sont pas déployés sur un théâtre d'opérations, les policiers de l>IDG sont en entraînement continu dans un complexe situé dans la ville de Majura (McLeod et Dinnen 2007). Ce modèle, dont le fonctionnement ressemble

³¹ Certains pays envoient les nouvelles recrues en mission de paix afin que celles-ci acquièrent un bagage d'expérience avant de commencer à travailler dans leurs pays d'origine. Ce processus de sélection est le parfait contraire de celui en vigueur au Québec et au Canada, de manière générale (entretien informel avec un membre de la Direction des Relations Internationales et du Protocole, Sûreté du Québec, 9 septembre 2010).

³² Données de 2007.

largement à celui d'une unité militaire, présente l'avantage de disposer d'un bassin de candidats déjà formés et prêts à être déployés sans délai. L'Australie demeure aujourd'hui le seul pays à posséder un bassin permanent de policiers affecté à ce type de mission et fait donc office de chef de file en matière de maintien de la paix policier. Toutefois, malgré les avantages que peut présenter ce type de modèle, il existe peu ou pas de preuves scientifiques qui relient la forme d'un modèle de participation et les résultats obtenus sur le terrain lors d'une mission de paix. La particularité du modèle australien soulève toutefois des questionnements intéressants : est-ce qu'un policier affecté à long terme à des missions de paix parvient à réintégrer adéquatement les unités de police affectées à la sécurité intérieure après la fin de son contrat? Est-ce que la spécialisation d'un policier dans le domaine des opérations hors les frontières peut limiter sa capacité de «coaching» dans des domaines associés à la sécurité intérieure (enquête, agression sexuelle, circulation, etc)?

Quant aux États-Unis, ces derniers sont les seuls à utiliser une firme privée³³ afin de gérer la participation des policiers américains aux opérations de paix. Ces firmes sont responsables du recrutement, de la sélection, de la formation, du déploiement, de la réintégration et ont même la responsabilité de déterminer le nombre requis de policiers pour former le contingent déployé. Dans le modèle américain, les policiers désirant participer à une opération de paix doivent démissionner ou prendre un congé sans solde de leur organisation d'origine pour ensuite s'enrôler auprès de la firme privée responsable du déploiement (Ferland, Piché et Lebrun 2010). Quant au modèle de participation français, il présente la particularité de déployer des policiers de type gendarmerie. Ainsi, de par leur statut militaire, les policiers de la Gendarmerie nationale française peuvent être déployés très rapidement sous forme d'escadrons ou de manière individuelle dans les missions extérieures (Ferland, Piché et Lebrun 2010). Dans la prochaine section, nous aborderons un aspect peu étudié de la question de la participation policière aux opérations de paix, c'est-à-dire, les

³³ Actuellement, c'est DynCorp International qui est mandaté par le gouvernement américain afin de gérer la participation des policiers civils aux opérations de paix.

enjeux organisationnels d'un service de police qui fournit des policiers aux opérations de paix.

2.2.7 Les enjeux organisationnels liés à la participation de la police aux opérations de paix

Il y a plusieurs raisons qui peuvent conduire une organisation policière à participer au déploiement d'une opération de paix via l'envoi de policiers. En premier lieu, le potentiel de rayonnement pour une organisation policière sur les scènes nationale et internationale peut d'ores et déjà représenter une motivation importante à la contribution à une mission de paix (Ferland et Isabelle 2009). Cependant, cet aspect est possiblement plus important pour des corps policiers provinciaux, comme celui de la Sûreté du Québec, où le gouvernement provincial a des ambitions en matière de relations internationales³⁴. En matière de reconnaissance internationale, notons que les policiers canadiens jouissent d'une excellente réputation professionnelle dans les opérations de paix (Donais 2004).

De plus, pour la Sûreté du Québec³⁵, les retombées quant au développement des ressources humaines sont souvent citées en tant qu'impact positif de la participation aux opérations de paix. (Ferland 2009). En effet, certains affirment que les policiers envoyés en mission peuvent développer des compétences de façon accélérée, et ce, dans un contexte multiculturel (Levac et Ferland 2009). En appui à ces convictions, une enquête interne menée auprès de policier de la SQ revenant de mission et de leurs gestionnaires immédiats nous informe que plus d'une vingtaine de compétences étant susceptibles d'être acquises en mission a été identifiée³⁶. Bien

³⁴ À cet effet, le Québec représente un acteur de premier plan dans les réseaux de la Francophonie.

³⁵ Il nous est possible d'étendre cette hypothèse aux autres corps de police participant aux opérations de paix.

³⁶ Liste des 21 compétences ayant été acquises et/ou développées par les policiers de la SQ en mission de paix : organisation du travail, gestion du stress, leadership, résolution de problèmes, sensibilité technologique, gestion de personnel, formation et coaching, sens politique, adaptation interculturelle, communication, autonomie et initiative, jugement (calme et maîtrise de soi), gestion de soi et authenticité, partenariat et réseaux, créativité et innovation, prise de décision, capacité d'influence, gestion des situations à risque élevé, exercice d'intervention policière, utilisation du

que le fait que ces compétences aient été identifiées représente une avancée dans le domaine, il n'en demeure pas moins que celles-ci ne sont pas encore reconnues globalement au sein de la Sûreté du Québec (Ferland et Isabelle 2009). De plus, une autre étude du même genre rapporte quant à elle une amélioration au niveau du comportement et de l'attitude au travail des policiers qui revenaient d'Haïti (Lebrun et Laforge 2006). D'autres études abondent aussi dans le même sens (Casey 2010; Lebeuf 1994; Cordonne 2000) et révèlent même que certaines pratiques innovatrices développées en mission de paix peuvent ensuite être exportées dans un contexte domestique (Goldsmith 2009). Ainsi, les policiers participants à des opérations de paix peuvent être perçus comme des agents de changement dans leur propre pays à leur retour de mission (Bayley 2006 : 108). Nous aborderons plus en profondeur ce dernier aspect ultérieurement dans ce chapitre.

Le témoignage de deux policiers canadiens déployés à Haïti soutient aussi l'hypothèse du développement des ressources humaines. Samuel Mikhail, de la GRC section Montréal et Jean Luc Bonin de la Police d'Ottawa affirment que la mission est « very challenging, espacially under the new post-quake circumstances³⁷ » et qu'ils trouvent cette expérience extrêmement utile pour leur développement professionnel (MINUSTAH police express 2010 b : 9). Or, le témoignage demeure sans indication quant à la façon dont cette expérience est bénéfique pour le développement professionnel. Bien qu'il soit facile de croire que la participation à ce type de mission génère inévitablement des retombées positives sur le plan professionnel, certains témoignages nous poussent parfois à douter de cette hypothèse. À cet effet, le témoignage de Lafrenière (2005) à la suite de sa mission fait référence à plusieurs acquis personnels (connaissance de plusieurs cultures, connaissances d'un pays, expérience de vie dans des situations au confort moindre, etc.) sans toutefois faire référence à des acquis sur le plan professionnel. Bref, de manière générale, il semble que le développement des ressources humaines à la suite

continuum de force et gestion des situations d'urgence et à risque élevé (Ferland et Isabelle 2006 : 4)

³⁷ L'entrevue ayant été réalisée à la suite du séisme qui a touché Haïti le 12 janvier 2010.

d'une mission de paix peut conduire les organisations policières contribuant aux opérations de paix à bénéficier de meilleurs policiers sur le long terme.

De plus, la participation à une opération de paix permet très souvent aux policiers déployés de développer des réseaux de contacts internationaux (Ferland, Piché et Lebrun 2010). En effet, le réseau de coopération informel d'une organisation peut facilement s'étendre par le biais des liens développés au cours d'une mission entre ses policiers et leurs collègues étrangers (Ferland et Isabelle 2009). Puisque la coopération policière transnationale est aujourd'hui un élément fondamental dans l'action de police transnationale (Casey 2010; Goldsmith et Sheptycki 2007; Walker 2008), le réseautage que permettent les missions de paix représente des retombées substantielles pour les organisations policières participantes. À cet effet, notons que ces liens informels ont déjà permis aux policiers de la Sûreté du Québec de résoudre certaines affaires internationales en collaboration avec des collègues africains rencontrés lors d'une opération de paix³⁸.

Dans une perspective similaire, le déploiement à l'étranger de policiers peut aussi, à certaines occasions, représenter une opportunité pour collecter du renseignement criminel (Ferland 2009; Ferland, Piché et Lebrun 2010). Le cas est particulièrement vrai quant à la mission de paix à Haïti puisque Montréal est l'une des trois villes qui accueillent les plus importantes portions de la diaspora haïtienne³⁹. En effet, dans le contexte instable de Port-au-Prince, et d'Haïti en général, plusieurs réseaux criminels internationaux préfèrent opérer de cet endroit pour conduire leurs activités (Nations Unies, Conseil de Sécurité 2009; Sullivan et Bunker 2002 : 47). Puisqu'il existe inévitablement des liens entre les réseaux criminels de Montréal et d'Haïti (Radio Canada 2006), les capacités de renseignement criminel activées par la présence des policiers québécois à Haïti représentent des ressources supplémentaires

³⁸ Entretien informel avec un membre de la Direction des Relations Internationales et du Protocole, Sûreté du Québec, 9 septembre 2010.

³⁹ Montréal, New York et Miami sont les trois villes où la diaspora haïtienne est la plus importante (Lafrenière 2005)

pour les organisations policières québécoises qui luttent contre la criminalité organisée transnationale.

Par ailleurs, étant donné que les corps de police participants se voient rembourser les salaires des policiers qu'ils prêtent à un contingent de l'ONU, il peut paraître avantageux monétairement pour ceux-ci de déployer un policier d'expérience spécialisé, gagnant un salaire élevé, puis le remplacer pendant la durée de sa mission par une recrue touchant un salaire moindre. Toutefois, malgré cette compensation financière intéressante pour les organisations aux prises avec des problèmes budgétaires, le principal problème pour ces corps de police est de retirer un policier du poste qu'il occupe dans son organisation. En effet, les différentes unités d'un service de police sont très réticentes à voir partir du personnel qualifié puisque leurs ressources sont toujours sollicitées au maximum de leurs capacités (Dupont et Tanner 2009; Perito 2004 cité dans Levac et Ferland 2009; Ferland 2009; Ferland, Piché et Lebrun 2010). En matière de déploiement, les services de police ne possèdent pas la même flexibilité que les forces armées puisque leurs ressources humaines sont constamment utilisées pour des tâches reliées à la sécurité intérieure (Oakley, Dziedzic et Goldberg 1998; Levac et Ferland 2009). Ayant traité de différents enjeux organisationnels reliés à la participation d'un service de police aux opérations de maintien de la paix, nous aborderons maintenant la question des failles organisationnelles reliées à cette participation.

2.2.8 Failles organisationnelles reliées à la participation policière aux opérations de paix

Par failles organisationnelles, nous faisons référence à des aspects de la contribution aux opérations de paix qui ne sont pas nécessairement métabolisés par l'organisation participante. Plus précisément, il existe des retombées positives potentiellement exploitables par les organisations participantes qui demeurent non utilisées ou non réinvesties par ces dernières. En ce sens, Dupont et Tanner (2009) dépeignent les missions de police civile sous un tout autre angle de vue. En effet, ceux-ci ont étudié ces missions sous une perspective temporelle et organisationnelle plus élargie que la

perspective opérationnelle habituellement choisie pour étudier le sujet. Leur article traite, dans un premier temps, du processus de sélection et de préparation en vue d'un déploiement et, dans un deuxième temps, du processus de réintégration des policiers revenant de mission. L'étude traite, entre autres, des problématiques internes des corps policiers quant au déploiement et à la réintégration des policiers participant aux missions de maintien de la paix de l'ONU. Les conclusions de cette recherche nous indiquent que les organisations policières portent énormément d'attention à la phase précédant le déploiement du policier, mais que la phase de réintégration suscite très peu d'attention. À la suite de ce raisonnement, les auteurs constatent l'échec général des organisations policières à tirer profit des compétences et de l'expérience acquises par leurs policiers pendant leur participation à des missions de l'ONU. Cette constatation est intéressante puisqu'elle est en parfaite contradiction avec ce qui est véhiculé par la GRC au sujet du programme policier d'opérations de paix internationales⁴⁰. En effet, la GRC affirme qu'en retour de la participation à des missions de maintien de la paix de l'ONU, « les services de police canadiens profitent de ces expériences en disposant de policiers plus forts dans certains domaines, notamment le leadership, la résolution de problèmes et la capacité d'interagir plus efficacement avec diverses cultures »⁴¹. Les conclusions de l'étude de Dupont et Tanner ouvrent donc la porte à des recherches plus approfondies au sujet des bénéfices que retirent les organisations policières qui participent aux missions de l'ONU.

Ces observations sont en adéquation avec les réserves que nous avons émises au sujet du développement des ressources humaines dans une section précédente. En effet, quand la majorité des services de police s'accordent pour dire qu'ils bénéficient de meilleurs policiers au retour des missions, très peu nous confirment empiriquement le processus par lequel ces policiers sont transformés. Timothy Donais (2004) fait quant à lui des constats similaires quant au processus de

⁴⁰ À noter que cette information est issue d'une section du site web de la GRC visant à faire la promotion des missions internationales. Étant donné l'objectif de ce site, il est normal de retrouver des commentaires louangeant les bienfaits des opérations de paix.

⁴¹ <http://www.rcmp-grc.gc.ca/po-mp/pdfs/peace-paix-fs-fd-fra.pdf>

participation du Canada aux opérations de paix. « Tandis que les policiers canadiens sont, et continuent d'être, largement respectés outre-mer pour leur professionnalisme, les mécanismes canadiens pour identifier, préparer et déployer les policiers pour le travail post-conflit continuent d'être largement *ad hoc* et provisoires. » (Donais 2004 : 4)⁴².

Certaines conclusions issues d'un rapport écrit par Lebrun et Laforge (2006) s'inscrivent dans la voie qu'ont ouverte Dupont et Tanner. Les auteurs cherchaient à évaluer l'impact de la participation aux missions de l'ONU sur les policiers participants et sur leurs supérieurs immédiats au Québec. De façon générale, les entrevues téléphoniques montrent que la participation de la SQ à ces missions est perçue de façon très positive. Toutefois, la conclusion qui nous intéresse est le fossé qu'ont découvert les auteurs entre les perceptions des participants aux missions et celles de leurs supérieurs immédiats quant à la question des compétences développées en mission et leur application au Québec. En effet, la majorité des policiers ayant participé à des missions jugent avoir développé et/ou acquis des compétences dans le cadre de leur déploiement. De plus, la moitié d'entre eux affirment utiliser ces compétences dans le cadre de leur travail au Québec. Quant aux supérieurs immédiats, ils ne reconnaissent pas ces compétences et prétendent que l'expérience acquise en mission ne s'applique pas au Québec. Cette rupture entre les perceptions est certainement l'une des manifestations d'un problème plus profond. À notre avis, le fait que les gestionnaires ne reconnaissent pas les compétences développées en mission vient renforcer la conclusion tirée par Dupont et Tanner au sujet de l'échec des organisations à tirer profit de l'expérience acquise par leurs policiers avec l'ONU.

Selon nous, ces divergences de perception pourraient très bien provenir de caractéristiques propres à la structure organisationnelle des corps policiers. En effet, ne pourrait-on pas attribuer cet écart de perception aux concepts d'inversion hiérarchique et d'absence d'encadrement fonctionnel? À notre avis, l'écart de

⁴² Traduit de l'anglais.

perception illustré dans le rapport de Lebrun et Laforge est possiblement attribuable à la position qu'occupe le gestionnaire policier par rapport à ses subalternes. Tel que Monjardet (1996) le mentionne, l'une des caractéristiques du fonctionnement des institutions policières est la présence d'une inversion hiérarchique dans sa structure. En effet, malgré l'existence de règles formelles, Monjardet note que très peu de policiers se conforment à celles-ci et que les policiers possèdent une très grande marge de manœuvre face à ce qu'ils peuvent ou doivent faire. Le phénomène d'inversion hiérarchique force les gestionnaires à s'adapter aux actions de leurs patrouilleurs. Cette particularité est notamment attribuable au fait que les policiers sont souvent seuls et non supervisés dans le cadre de leur travail (Monjardet 1996 ; Fielding 1984). Dès lors, de quelle façon les supérieurs immédiats de policiers ayant participé à des missions de paix peuvent-ils juger adéquatement du fait que leurs policiers ont développé, ou non, des compétences et qu'ils les utilisent dans le cadre de leur travail? En fonction de la supervision limitée qu'ils ont sur le travail de leurs policiers au Québec, la perception des gestionnaires sur la question des compétences peut difficilement représenter la réalité. Étant donné la position des gestionnaires et le choix de cet échantillon par les auteurs, il semble que l'écart de perception découvert par Lebrun et Laforge soit tout à fait normal. En définitive, il apparaît essentiel d'effectuer une étude plus approfondie sur la question du développement et de l'utilisation des compétences développées par les policiers en mission de maintien de la paix.

Étant donné que la présente recherche porte plus spécifiquement sur la participation des policiers de la Sûreté du Québec à la Mission des Nations Unies pour la Stabilisation d'Haïti (MINUSTAH), nous traiterons cette dernière en détail dans les prochains chapitres. Il convient toutefois de garder à l'esprit que notre étude porte spécialement sur cette mission de paix.

2.3 Cadre théorique

2.3.1 L'influence structurelle du contexte opérationnel sur la pratique policière

Dans cette section, nous présenterons les différents éléments qui composent notre cadre théorique qui nous permettra ultérieurement de formuler notre problématique de recherche. Des concepts et des théories issus des domaines de la sociologie et, plus particulièrement, de la sociologie de la police nous seront utiles afin d'établir la l'assise de notre réflexion. Cette toile de fond, lorsque croisée avec les observations sur les opérations de paix présentées précédemment, est en quelque sorte la bougie d'allumage de nos travaux.

Lorsque Monjardet (1985) constata que les policiers avaient, dans le cadre de leur travail, la latitude de choisir entre une infinité de tâches ainsi que la possibilité de choisir de quelles façons elles seront performées, il fut conduit à se questionner de manière plus approfondie sur les déterminants⁴³ de cette action policière. À la suite de ce questionnement, il constata qu'il n'arriverait à ses fins que s'il prenait en compte chacune des dimensions de la condition policière soit : la situation de travail, le rapport à l'environnement, le rapport à l'évènement qui suscite l'action ainsi que les caractéristiques individuelles et collectives des exécutants. Ainsi analysé, le travail policier peut donc être conçu comme une action influencée par plusieurs dimensions. Dans le cadre de cette étude, nous nous attarderons à l'une de ces dimensions qui semble particulièrement structurante dans le contexte des opérations de paix. Ainsi, de nombreux chercheurs s'accordent sur le fait que l'action de police soit dictée, entre autres choses, par la situation dans laquelle elle se déploie.

À cet effet, les outils développés par Pierre Bourdieu apparaissent particulièrement utiles et pertinents. Selon Bourdieu, la pratique culturelle est définie comme étant le

⁴³ Le terme « déterminants de l'action policière » fait référence aux différentes variables qui vont interférer dans le raisonnement sélectif des policiers à savoir s'ils feront telle ou telle tâche, et de telles ou telles manières.

résultat de l'interaction entre des dispositions culturelles (*habitus*⁴⁴) et des positions structurelles (*champs*⁴⁵). La notion de champ est expliquée par Bourdieu comme étant un espace social dans lequel sont confrontés différents acteurs qui vont modifier la structure du champ par leurs actions (Chan 1997; Champagne et Christin 2004). À titre d'exemple, dans le cadre de notre recherche, le théâtre d'opérations d'Haïti pourrait représenter un champ au même titre que le contexte opérationnel domestique québécois. L'*habitus*, quant à lui, génèrerait des stratégies permettant à un policier de faire face à des situations données dans un Champ structurel précis, qui est lui-même l'élément déclencheur de cet *habitus* (Wacquant 1992 : 18 cité dans Chan 1997). On remarque que la notion d'*habitus* policier s'apparente au concept d'« éthos constabulaire » proposé par Brodeur (1998) dans ces travaux. Selon ce dernier, l'éthos constabulaire serait la culture professionnelle policière, qui elle est composée des principes, des croyances et des valeurs qui guident l'action des policiers sur le terrain.

Bien que le modèle de Bourdieu ait été repris par plusieurs chercheurs, il n'en demeure pas moins que ces derniers ne nient pas l'élément relationnel existant entre le champ et l'action pratique (Chan 1997). Les travaux de Manning (1978) viennent eux aussi souligner l'importance du contexte situationnel dans l'action policière. En effet, il soutient que la décision d'agir s'appuie sur l'expérience et le sens commun du policier et se justifie finalement par le contexte situationnel dans lequel la décision prend place (Manning 1978 cité dans Tanner 2010). Quant à Monjardet (Brodeur et Monjardet 2003), il décrit les pratiques singulières des policiers comme étant des modes d'adaptation à des contraintes externes, étant elles-mêmes associées au contexte et à la situation dans laquelle la pratique prend place. Tanner (2010) abonde aussi dans le même sens lorsqu'il affirme que la connaissance lexicale et les

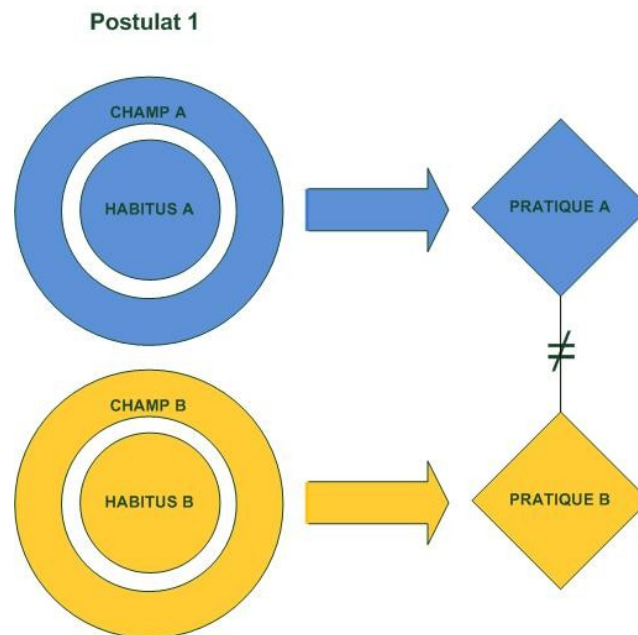
⁴⁴ L'*Habitus* serait un système de référence inscrit dans le corps des hommes de façon inconsciente. C'est une subjectivité socialisée, un système de disposition ouvert qui est constamment confronté aux expériences personnelles des individus et donc, qui est modifié par celles-ci (Champagne et Christin 2004).

⁴⁵ Les champs sont des sous-univers sociaux qui se constituent avec leurs propres références, leur histoire spécifique, leur mode de recrutement, leurs enjeux particuliers et leur capital spécifique (Champagne et Christin 2004).

catégories opérationnelles qui permettent à la police d’agir sont tributaires de la sphère, ou du champ dans lequel le policier a été formé et socialisé à son métier (Tanner 2010).

Selon ces différents modèles conceptuels, l’action de la police, via le développement d’un éthos constabulaire, serait donc structurée/influencée, jusqu’à un certain point, par le champ dans lequel elle s’actionne. Ainsi, il nous est possible de postuler que si deux champs sont réellement différents, ils devraient conduire à des actions policières différentes. En effet, il serait logique de croire que le fait de faire la police dans une métropole nord-américaine ne conduirait pas au développement des mêmes habitus que le fait de faire la police dans un pays autoritaire d’Afrique. Issu de cette réflexion, voici un schéma représentant notre premier postulat :

Figure 1



Dans la présente recherche, si la situation à Haïti diffère réellement de la situation au Québec, il serait rationnel de penser que le contexte opérationnel d’Haïti produirait des actions policières différentes de ce que le contexte québécois pourrait susciter.

Toutefois, dans le but de vérifier cette hypothèse, il nous sera nécessaire de croiser ces deux théâtres d'opérations afin de s'assurer qu'ils présentent suffisamment de différences pour être considérés comme des champs bien distincts. C'est à cette démonstration que seront consacrées les prochaines pages.

Étant donné que notre recension des écrits nous a permis d'opérer une première définition du contexte opérationnel des opérations de paix⁴⁶, il ne nous reste plus qu'à définir le contexte de travail des policiers au Québec. Il existe suffisamment de recherche sur la police pour nous permettre de présenter une description générale de l'action de police dans un contexte tel que celui du Québec.

2.3.2 Le travail policier dans un contexte domestique (Québec)

Après avoir porté notre regard sur les différents rôles que peuvent jouer les policiers civils dans le cadre d'une opération de paix, il apparaît évident que les situations dans lesquelles sont plongés les policiers dans ce contexte sont très différentes de ce qu'ils peuvent vivre dans leur pays d'origine. À ce sujet, nous aborderons brièvement des travaux qui traitent du travail policier dans un contexte domestique.

Dans un premier temps, le contexte opérationnel des policiers travaillant dans des sociétés comme celle du Québec est relativement stable et sécuritaire. La prévalence de certaines règles de droit, l'acceptation du contrat social entre les citoyens et l'État, la présence d'institutions solides ainsi que le consensus populaire en matière de respect de la loi font en sorte que les policiers peuvent travailler dans un environnement où la loi, qui est aussi clairement définie, est sensiblement respectée par la majorité. Dans un contexte comme celui-ci, les policiers ont non seulement des pouvoirs exécutifs, mais également le devoir de faire respecter les lois en vigueur. Ces éléments, caractéristiques du contexte opérationnel des sociétés industrialisées, contrastent énormément avec les conditions qui caractérisent les sociétés en sortie de guerre dans lesquelles sont déployés les CIVPOLs, comme

⁴⁶ Le théâtre d'opérations d'Haïti sera traité plus en détail ultérieurement.

nous avons pu en tracer les grandes lignes ci-dessus. Ainsi, il est relativement facile d'affirmer que les théâtres d'opérations d'Haïti et du Québec sont des champs bien distincts.

Dans un deuxième temps, afin de valider le premier postulat que nous avons formulé, il convient également de dresser le portrait de l'action des policiers qui travaillent dans une société stable afin de le comparer aux rôles et aux tâches des CIVPOLs en mission de paix. À cet effet, plusieurs études ont été réalisées au fil des années sur la nature du travail de la police. Tout d'abord, l'un des grands mythes reliés au travail de la police est le fait que celui-ci soit associé à la répression de la criminalité (Brodeur 2003). En 1965, les conclusions obtenues par Cumming *et coll.* (cité dans Reiner 2010 :141) démontraient que plus de la moitié des appels placés à la police était des demandes d'aide et de support pour des conflits personnels dans lesquels les policiers jouaient le rôle de guide. Les mêmes types de résultats furent obtenus par Punch et Naylor en 1973 ainsi que par plusieurs autres chercheurs (Reiner 2010 ; Van Maanen 1973). Aussi, après une étude qualitative à ce sujet, Banton arriva à la conclusion suivante :

The policeman on patrol is primarily a 'Peace officer' rather than a 'law officer'. Relatively little of his time is spent enforcing the law in the sense of arresting offenders; far more is spent 'keeping the peace' by supervising the beat and responding to request for assistance (Banton 1964 cité dans Reiner 2010:141).

D'autre part, en 1967, John A. Webster effectua lui aussi une recherche sur la nature du travail policier. Ses données, ne touchant que le travail du policier-patrouilleur, formaient une représentation des assignations quotidiennes des policiers ainsi que le temps qu'ils y consacraient. Étonnamment, plus de 50 % du temps de travail du policier était consacré à des tâches administratives telles que la rédaction de rapport (Webster 1973 : 13). Au niveau du travail de la police au Québec, Dupont et Pérez (2006) affirment que ce sont les appels du public qui définissent largement les tâches des policiers québécois. « Une proportion importante de ces appels est constituée de demandes de renseignement, de signalement divers (disparitions,

pertes, accidents) ou de suivis d'incidents » (Dupont et Pérez 2006 : 49). Du côté pancanadien, les rapports des Commissions Ouimet et Hale (cité dans Brodeur 2003 : 45) indiquaient que plus de 80 % du temps du policier était consacré à autre chose qu'au contrôle de la criminalité.

Bien que ces études nous renseignent, pour la plupart, sur la nature du travail d'un policier-patrouilleur, il est facile de voir que les tâches reliées à cette fonction diffèrent largement de celles qui attendent le policier sur un théâtre d'opérations de paix. En effet, si les appels téléphoniques du public font partie des grands déterminants de l'action policière au Québec (Dupont et Pérez 2006), qu'en est-il du policing en mission de paix lorsqu'il n'y a pas de téléphone permettant à la population de contacter la police? Si au Québec les procédures sont claires et simples en matière de circulation routière, qu'en est-il de l'application de ces mêmes lois dans un pays où la signalisation routière est absente? Ainsi, L'action de police semble tributaire du contexte dans lequel elle s'actionne. Par ailleurs, il est possible de croire que les autres fonctions reliées au travail policier au Québec (enquête, circulation, etc.) soient aussi très différentes des mandats conférés aux policiers de la SQ à Haïti. Toutefois, bien que les pratiques policières activées à Haïti soient différentes de celles utilisées au Québec, est-il possible de croire que la pratique policière domestique soit utile dans le contexte des opérations de paix et vice versa? La prochaine section tentera de nous orienter par rapport à ce questionnement.

2.3.3 Les méthodes policières domestiques appliquées au contexte des opérations de paix?

Les contextes opérationnels domestique et hors les frontières étant maintenant définis, il serait intéressant de vérifier dans quelle mesure les méthodes de police traditionnelles, utilisées dans les contextes domestiques, sont utilisables dans un contexte comme celui d'une opération de paix. Est-ce que les habitus et les méthodes utilisées par les policiers de la Sûreté du Québec leurs sont utiles une fois déployés en mission en Haïti?

À cet égard, les entrevues menées par Goldsmith dans le cadre de l'opération Serene nous indiquent que les méthodes de police traditionnelles, utilisées par les policiers en Australie, ont été d'une très maigre utilité au Timor-Oriental (Goldsmith 2009). Dans le même ordre d'idée, les témoignages de policiers recueillis par Tanner (2010) lui permettent d'affirmer que les catégories⁴⁷ développées par un policier dans une certaine sphère, lui permettant d'agir efficacement dans cette dernière, ne valent que dans ce champ et sont difficilement transposables à une autre sphère. Ainsi, dans le contexte d'une opération de paix, « il est non seulement futile, voire impossible, d'activer ou opérationnaliser la connaissance lexicale développée dans le champ domestique, mais aussi difficile de générer une cartographie de l'environnement – du moins dans les premiers mois de la mission – et établir des repères et constances permettant de guider et mener l'action efficacement » (Tanner 2010 : 233). En d'autres termes, « les Casques bleus rapportent systématiquement un sentiment d'impuissance et la vanité, voire l'inutilité, d'une transposition des méthodes opérationnelles domestiques dans le champ opérationnel transnational » (Tanner 2010 : 236). Les constats de Westley (1950) au sujet de l'adaptation des nouveaux policiers face à un nouvel environnement de travail viennent corroborer les thèses de Goldsmith (2009) et Tanner (2010) : « Dans la mesure où cette expérience de travail diffère de ses expériences antérieures, il lui manque le mode d'action précis requis par ces nouvelles situations » (Westley 1950 : 38). En définitive, les études sur le sujet semblent démontrer que les différences contextuelles dans lesquelles prennent place les actions policières empêchent la transposition d'un éthos policier domestique au contexte des missions de paix.

En contrepartie, selon les théories qui balisent notre cadre théorique, il serait logique de croire que le champ structurel des opérations de paix conduise éventuellement les policiers CIVPOLs, ayant passé quelque temps sur le terrain, à élaborer de nouvelles stratégies et de nouveaux modes de pensée qui leur permettraient d'agir efficacement dans ce contexte. À cet effet, pendant leur affectation à une mission de

⁴⁷ Le terme « catégorie » fait ici référence aux dynamiques de catégorisation utilisées par les policiers afin de simplifier leur environnement de travail (Chan 1997).

paix, il semble qu'un grand nombre de policiers développent des pratiques innovantes qui s'appliquent à des problèmes spécifiques aux opérations de paix (Tanner 2010). Ainsi, après une certaine période d'adaptation, les policiers seraient inévitablement conduits à développer un éthos constabulaire adapté à leur nouvel environnement. Cependant, à la lumière de la démonstration précédente, nous serions légitimement en droit de penser que l'éthos policier développé en opération de paix n'est utilisable que dans le champ structurel dont il est issu. Selon les indices qui nous sont fournis par les recherches mentionnées dans le paragraphe précédent, cet éthos policier ne serait pas transposable au contexte opérationnel des sociétés industrialisées.

Pourtant, bien que cela puisse paraître étonnant, Goldsmith (2009) note que certains policiers australiens déployés au Timor-Oriental en sont venus à faire ce qu'il appelle du « reverse capacity building ». En effet, il semble que les policiers australiens aient utilisé de nouvelles méthodes⁴⁸ qu'ils ont ensuite exportées dans le contexte domestique australien. Cette observation, partagée par plusieurs chercheurs (Bayley 2006; Goldsmith 2009; Casey 2010; Lebeuf 1994; Cordonne 2000), est relativement encourageante quant aux possibilités de réutilisation de l'expertise acquise par les policiers en mission de paix dans un contexte domestique. Toutefois, elle est aussi surprenante en regard de nos observations quant aux minces possibilités de transposition des méthodes de police traditionnelles au contexte des opérations de paix. C'est en ce sens que le présent mémoire prendra toute sa pertinence et tentera d'analyser les possibilités de transposition des méthodes développées en opération de paix au contexte policier québécois.

2.3.4 Les compétences policières

Si nous nous référons aux rapports internes produits par la Sûreté du Québec (Ferland et Isabelle 2009; Levac et Ferland 2009), il semblerait que les policiers

⁴⁸ Notamment l'utilisation d'appareils photo afin de disperser les foules au comportement hostile. L'appareil photo étant ainsi utilisé comme un outil dissuasif permettant de désescalader la situation.

participant à des opérations de paix soient également susceptibles de développer de nouvelles compétences de façon accélérée lors de leur séjour outre-mer, d'où les retombées bénéfiques sur les ressources humaines de telles missions. Bien que les chercheurs de la Sûreté du Québec aient déjà identifié plusieurs compétences pouvant être développées en mission, il serait important de se questionner sur la relation qui unit les missions de paix et le développement de ces compétences chez les policiers. En d'autres termes, qu'est-ce qui fait en sorte qu'un policier développe, ou non, une compétence en particulier lors de son séjour en mission? La question des compétences nous apparaît très pertinente dans le cadre de notre recherche, car les compétences sont intimement reliées aux pratiques et ont donc des incidences sur la manière de travailler des policiers. Cependant, avant de procéder à l'analyse de ces compétences et de la façon dont celles-ci interagissent avec la pratique d'un policier, il est nécessaire de présenter quelques notions reliées au développement des compétences dans le cadre du métier policier.

À cet effet, Fielding (1984) affirme premièrement que le concept de compétence ne peut être associé directement à la performance, et ce, car les situations auxquelles sont confrontés les policiers changent constamment, au même titre que les compétences requises pour efficacement négocier ces mêmes situations. Une compétence pourrait servir à un policier dans une situation donnée et lui n'être d'aucune utilité dans un contexte différent. Ainsi, il serait inutile de dresser une liste des compétences caractérisant les policiers compétents, car les situations avec lesquelles ils doivent composer sont trop hétérogènes (Fielding 1984). De plus, le terme « compétence » est non seulement dépendant du contexte opérationnel, mais est également soumis à l'interprétation des différentes audiences. À titre d'exemple, un policier qui ferait plusieurs arrestations consécutives pour régler un problème pourrait être qualifié de compétent par certains collègues tandis qu'un autre policier qui désamorcerait la situation verbalement sans faire d'arrestation sera aussi qualifié de compétent par un autre groupe de collègues (Fielding 1984 : 574). D'autre part, plusieurs affirment que l'entraînement formel a peu d'incidence sur le

développement des compétences que les policiers jugent essentielles à leur travail, mais que l'expérience⁴⁹ est quant à elle très déterminante dans le processus de développement des compétences (Fielding 1984; Fielding 1988; Poole 1994; Van Maanen 1975). Selon ces constats, il est possible de croire qu'une expérience en mission de paix, dans un nouveau contexte opérationnel, amène le policier à développer de nouvelles compétences.

Cependant, il existe une distinction entre deux formes d'apprentissage policier. Dans un premier temps, lorsque l'apprentissage est directement orienté vers l'acquisition de compétences nécessaires à la réalisation d'une tâche spécifique⁵⁰, on parle de développement de compétences spécifiques ou spécialisées. Dans un deuxième temps, il est possible que l'apprentissage permette au policier de se développer d'une manière beaucoup moins spécifique, ce qui implique le développement de qualités personnelles génériques, bénéfiques à l'individu et indirectement bénéfiques à l'organisation⁵¹ (Cochrane et Phillips 1998; Fielding 1988). Dans le cas de la présente étude, il serait intéressant d'étudier quelle forme de compétence est plus susceptible d'être développée par les policiers en mission de paix et de quelle façon ces compétences altèrent le travail du policier lors de sa réintégration au Québec.

En conclusion, il semble que la définition des compétences policières soit une notion très variable à travers les différents corps de police, mais aussi à travers les individus d'un même service de police. Ainsi, il semble que la définition des compétences requises au métier de policier soit tributaire de la construction cognitive du rôle du policier que se fait chacun des policiers (Fielding 1984 : 583). Par exemple, un enquêteur de carrière ne définira certainement pas les compétences nécessaires à son

⁴⁹ Également appelé apprentissage informel par certains auteurs (Fielding 1988; Van Maanen 1975).

⁵⁰ Par exemple lorsqu'un individu doit apprendre à utiliser un nouveau logiciel qui vient d'être installé sur son poste de travail.

⁵¹ Indirectement bénéfique à l'organisation au sens où il est difficile de mesurer l'impact des compétences génériques sur une tâche spécifique. Ainsi, ces compétences améliorent la performance d'un policier au regard d'une tâche en particulier de manière plus diffuse ou indirecte.

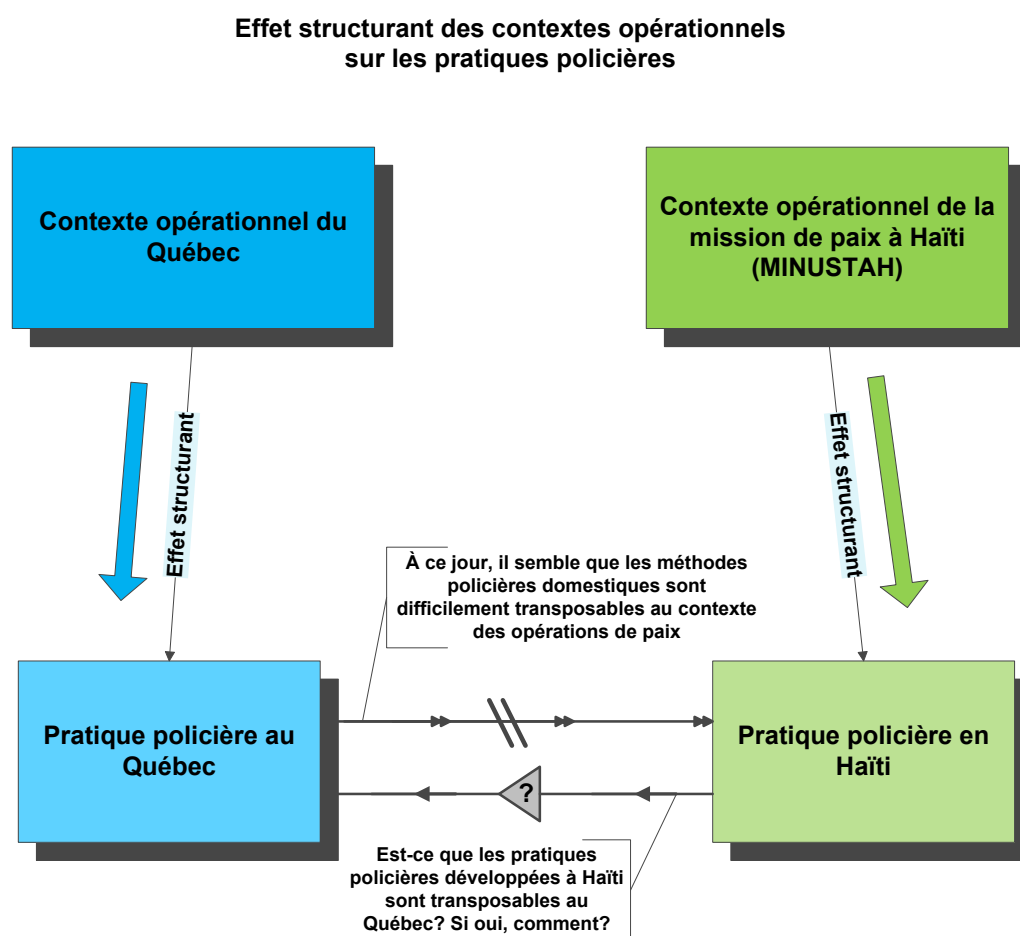
métier de la même façon qu'un policier affecté au groupe tactique d'intervention. Dans le même ordre d'idée, une étude réalisée par Aimoe (2009) au sujet du métier maître-chien soulève également des divergences dans la façon dont un échantillon de policiers définit les compétences les plus importantes pour ce type d'emploi. Cette discussion au sujet des compétences policières nous est utile au sens où elle nous indique que la définition d'une compétence est individualisée (Fielding 1984), c'est-à-dire qu'elle est propre à chaque personne. Une approche méthodologique permettant de tenir compte de cette individualisation du concept de compétence s'impose donc. Également, il est encore difficile d'évaluer dans quelle mesure l'école, l'apprentissage, l'emploi, ou tout autre moyen d'apprendre contribuent exactement à l'acquisition de qualifications spécifiques (Salomé 1994, 31). Ainsi, il serait intéressant de documenter de quelle façon une expérience en opération de paix peut influencer l'acquisition de certaines compétences chez les policiers participants.

2.3.5 Problématique

En résumé, les précédentes sections nous ont permis de bien saisir les différences existant entre le contexte opérationnel des opérations de paix et le contexte opérationnel domestique. En nous basant sur différentes théories de la sociologie de la police, nous adhérons à l'idée que l'action policière soit structurée, jusqu'à un certain point, par le contexte situationnel dans lequel elle s'actionne. Les recherches sur les opérations de paix nous ont, quant à elle, indiqué que les méthodes de police traditionnelles n'étaient pas directement applicables au travail des CIVPOLs en mission de paix. Toutefois, il semble que les observations de certains chercheurs soient en contradiction avec la théorie et nous laissent des indices sur la nature ambiguë de l'une des relations entre les pratiques domestiques et les pratiques en mission de paix. En effet, il est possible de croire que les pratiques policières utilisées en missions soient, dans une certaine mesure, transposables dans un contexte policier domestique (Goldsmith 2009). Cependant, s'il s'avère que ces

pratiques soit transmissibles, de quelle nature sont-elles? Sous quelles conditions sont-elles transposables? Est-ce le cas de tous les policiers déployés en opération de paix ou ce phénomène n'est observable que chez les policiers présentant un profil particulier ou ayant vécu une expérience spécifique en mission? En définitive, ces différentes observations nous permettent de construire la modélisation suivante, dont l'une des relations n'a pas encore été empiriquement étudiée dans le contexte canadien et sera l'objet de notre analyse :

Figure 2



À la lumière de ce chapitre, il est scientifiquement pertinent de vérifier empiriquement jusqu'à quel point les pratiques policières activées dans le cadre d'une opération de paix sont applicables et réutilisables dans un champ domestique. Si ces pratiques s'avèrent transposables, il serait également intéressant de documenter de quelles façons elles sont transposées dans un contexte domestique. La perspective adoptée pour cette recherche est inédite au sens où l'accent est mis non pas sur les opérations de paix en tant qu'objet mais plutôt sur l'impact de celle-ci sur le champ de la sécurité intérieure des pays contributeurs. En effet, les opérations de paix sont ici appréhendées comme pouvant avoir un apport domestique significatif. La perspective traditionnelle, à savoir ce que les pays contributeurs peuvent apporter aux opérations de paix est donc renversée et peut maintenant être reçue ainsi : qu'est-ce que les opérations de paix peuvent apporter aux pays qui y contribuent? Ainsi, cette recherche tentera de déterminer si l'expérience vécue par les policiers de la Sûreté du Québec en mission de paix à Haïti, et l'expertise qui en découle sont réutilisables à leur retour dans le contexte opérationnel québécois. Si la réponse à cette question s'avère positive, il serait aussi intéressant de décrire de quelle façon cette expérience est réutilisée par les policiers dans le cadre de leur travail au Québec.

2.3.6 Objectifs

L'objectif général de cette recherche est d'étudier la relation entre la participation d'un policier à une opération des Nations-Unies en Haïti et la potentielle modification, de ses méthodes de travail lorsqu'il est réintégré dans son unité d'origine. D'autre part, voici les différents objectifs spécifiques qui sous-tendent la démarche de recherche :

- Définir les manières dont une expérience en opération de paix peut influencer la pratique d'un policier lorsqu'il est réintégré à la suite d'une mission.

- Explorer et identifier les différents éléments qui peuvent faire en sorte que la pratique d'un policier est modifiée à différents degrés par une expérience en mission.
- Décrire et analyser les retombées d'une participation en mission sur le travail domestique des policiers formant notre échantillon.

3.0 MÉTHODOLOGIE

3.1 Stratégie de recherche

En fonction des objectifs de la recherche, la méthodologie qualitative s'est imposée comme stratégie de recherche la plus adéquate. Ce type de méthodologie nous permet en effet de bien saisir les impacts et les subtilités de l'expérience vécue en mission par un policier. Non seulement il nous est possible d'identifier la nature de ces impacts, qu'ils soient positifs ou négatifs, mais il nous est aussi possible de comprendre la manière dont ils influencent le travail du policier lorsqu'il est réintégré. La mise à jour de ce processus aurait été superficielle et incomplète si nous avions utilisé une stratégie de recherche quantitative.

Ainsi, notre stratégie de recherche fut basée sur des entretiens effectués auprès de policiers de la Sûreté du Québec ayant été en mission de paix en Haïti. Nous avons concentré nos efforts sur les policiers qui ont participé à ce type de mission et non sur leurs collègues du Québec ou leurs gestionnaires, car les entretiens informels qui ont précédé les entrevues démontraient qu'il y avait beaucoup de préjugés ou d'incompréhension de la part de ces derniers face à l'expérience policière en mission de paix. De plus, il semble que les policiers ayant vécu une opération de paix soient les mieux placés pour nous parler de la façon dont cette expérience a influencé leur travail. Aussi, tel que mentionné précédemment dans la recension des écrits, les concepts d'inversion hiérarchique et de manque d'encadrement fonctionnel avancés par Monjardet sont des éléments qui ont fait en sorte que nous avons laissé tomber l'idée de rencontrer les gestionnaires des policiers ayant été en mission afin d'évaluer l'impact de la mission sur le travail. Un autre élément important dans notre choix de ne cibler que les policiers ayant vécu l'expérience hors frontière et non leurs collègues est le phénomène de rotation du personnel. En effet, il arrive

parfois que les policiers soient transférés dans un nouveau poste⁵² à leur retour ou pendant le processus de sélection et, dans le cas contraire, après une absence de presque un an, il y a souvent des changements au niveau du personnel dans le poste auquel ils sont affectés. Ainsi, en raison de cette rotation constante du personnel, il nous aurait été difficile d'établir un barème d'évaluation juste et efficace et de recruter des participants non-déployés qui auraient côtoyé, avant et après une mission, des collègues ayant été déployé au sein celle-ci.

Par ailleurs, la démarche analytique que nous avons utilisée pour cette recherche s'apparente étroitement à la démarche hypothético-déductive. Tel que nous l'avons vu précédemment, notre recension des écrits ainsi que des entretiens informels réalisés auprès de personnes concernées par le sujet nous ont permis d'élaborer une première hypothèse visant à expliquer notre problématique. Cette hypothèse, élaborée à partir d'un corpus de connaissance existant, est en quelque sorte l'assise de notre démarche analytique, qui elle aura pour objectif de tester cette même hypothèse (Poupart et *al.* 1997 : 108). Bien qu'inspirée par ce premier postulat, la démarche analytique utilisée dans cette recherche est tout de même flexible au sens où le cadre d'analyse est largement modifié par le discours des répondants au fil de la cueillette de données. Ainsi, ce sont les premières entrevues qui nous ont permis de spécifier et de raffiner les catégories composant le modèle analytique qui sera présenté dans les prochains chapitres. Dans notre cas, la saturation empirique, qui marqua la fin de la cueillette de données, fut atteinte lorsque les entretiens n'apportaient plus aucune modification aux concepts du modèle analytique.

3.2 Projet par entretien semi-directif

L'objectif de cette cueillette de données était de recueillir le plus d'information possible sur l'expérience vécue par les policiers en mission de maintien de la paix,

⁵² Ce phénomène est également observable à l'ensemble de l'effectif policier et n'est donc pas spécifiquement relié aux policiers ayant été en mission.

mais aussi sur leur expérience avant et après la mission. Nous avons utilisé une technique de collecte de donnée qui devait allier deux volets : le premier devait nous permettre de traiter des dimensions qui nous intéressent⁵³ sans trop en déborder et le second devait nous permettre de recueillir des renseignements sur tout ce qui est susceptible d'être relié au concept d'expérience acquise en mission. L'entretien de type semi-directif nous semble le plus apte à répondre à ces deux critères de sélection. En effet, ce type d'entretien nous permettra d'aborder les thèmes que nous avons jugés pertinents tout en donnant un degré de liberté aux policiers afin que ceux-ci fassent émerger de nouveaux thèmes, tout aussi pertinents par rapport à l'objet d'étude. Dans notre cas, la relative liberté accordée aux policiers interviewés est nécessaire, car nous ne connaissons pas en profondeur tous les aspects pouvant être reliés à une expérience en mission. Cette souplesse permettra aux interviewés d'aborder des sujets qu'ils jugent pertinents, favorisant ainsi l'apparition de nouvelles dimensions non pressenties au départ (Poupart *et al.* 1997 : 183).

Dans notre cas précis, notre stratégie de recherche visait à recueillir des récits qui rendent compte de la perception des acteurs au sujet de l'impact de leur mission sur leur manière de travailler au Québec. En d'autres termes, nous cherchons à savoir comment la mission en Haïti a influencé ou n'a pas influencé leur façon d'exercer le métier policier dans le contexte québécois.

3.3 Échantillonnage

Le recrutement des interviewés s'est effectué par le biais de la Direction des Relations Internationales et du Protocole de la Sûreté du Québec. Un mémo de recrutement contenant une description et les objectifs de la recherche a été rédigé et transmis à une personne ressource au sein de cette direction. Cette même personne a

⁵³ Nous aborderons ces dimensions ultérieurement.

ensuite diffusé sur l'intranet de la SQ cette annonce afin de constituer une banque de policiers désirant participer à notre étude. Cette approche nous a permis de disposer d'un échantillon de 30 policiers volontaires qui ont ensuite été contactés personnellement par téléphone ou par courriel afin de prendre rendez-vous avec le chercheur. Nous avons décidé de cibler les policiers de la Sûreté du Québec uniquement afin d'éviter que les différences dans les processus de réintégrations propres à chaque corps policier n'influencent nos résultats. De la même façon, nous n'avons ciblé que des policiers ayant participé à la mission en Haïti et non celle en Côte d'Ivoire⁵⁴ afin de limiter les biais reliés à des contextes opérationnels différents.

Nous avons rencontré 19 policiers de l'échantillon⁵⁵ pendant leurs heures de travail et dans les postes auxquels ils étaient affectés. Ainsi, notre collecte de donnée nous a amenés à nous déplacer deux jours en Estrie et dans les Cantons-de-l'Est, une journée dans la région de Québec, une journée en Montérégie et six jours dans la région de Montréal, Laval, Laurentides et Lanaudière. À ce sujet, huit policiers de notre échantillon provenaient d'un milieu de travail urbain, trois de milieu semi-urbain⁵⁶, et huit de milieu rural.

3.4 Caractéristiques de l'échantillon

Notre échantillon est composé de 19 individus, dont 18 hommes et une femme ayant participé à une mission de paix des Nations Unies en Haïti entre 2005 et 2010. Pour 13 des interviewés, la mission s'est déroulée entre 2008 et 2010 tandis que pour six

⁵⁴ À noter que la Sûreté du Québec est présente en Haïti mais également et de manière beaucoup moins significative en Côte d'Ivoire.

⁵⁵ Les dix autres policiers étaient difficilement joignables soit parce qu'ils étaient en mission lors de la collecte de donnée ou en raison de la région éloignée où ils sont postés au Québec.

⁵⁶ Milieu renvoyant à des banlieues de Montréal et Québec et à des villes de plus de 150 000 habitants.

d'entre eux la mission date de 2005 à 2007. L'âge des répondants varie entre 31 ans et 52 ans, mais la majorité a entre 40 et 50 ans. 14 des interviewés sur 19 ont un ou des enfants soit 74 % de l'échantillon. Les années d'expérience de police en territoire québécois de notre échantillon varient entre 7 et 32 ans. Toutefois, la majorité des policiers rencontrés ont entre 10 et 20 ans d'expérience de police au Québec. Les policiers rencontrés sont actuellement en poste dans différentes régions du Québec et occupent aussi des fonctions très diversifiées les uns des autres. À ce sujet, nous avons rencontré cinq patrouilleurs, quatre enquêteurs, trois responsables d'équipe d'enquête, deux superviseurs de relève sur la patrouille, deux adjoints de postes, deux conseillers et un agent de renseignements. Le nombre d'années d'expérience requis pour participer aux opérations de paix fait en sorte que la répartition des fonctions au sein de notre échantillon n'est pas représentative celle de l'ensemble de la Sûreté du Québec. Ainsi, nous disposons d'une plus grande portion de policiers qui sont avancés dans leurs carrières.

Tableau I - Emploi des répondants au Québec

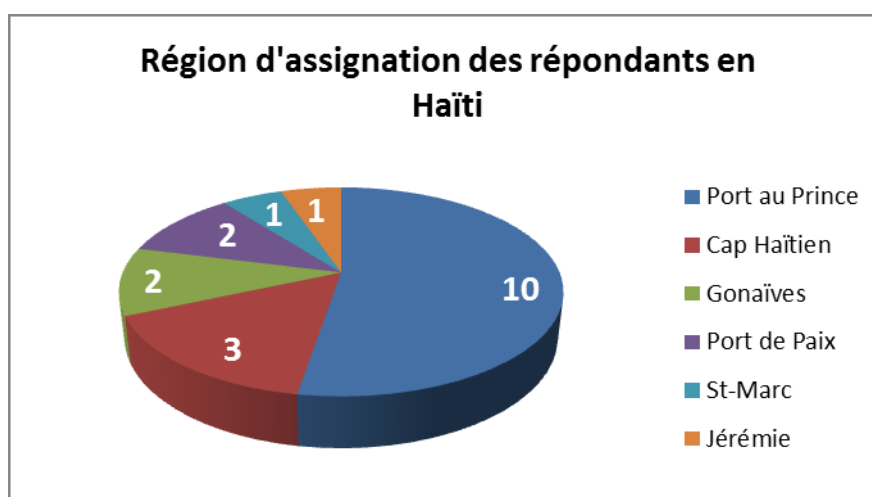
| Type d'emploi | N (19) | % de l'échantillon |
|---------------------------------------|--------|--------------------|
| Patrouilleurs | 5 | 26 % |
| Enquêteurs | 4 | 21 % |
| Responsable d'équipe d'enquête | 3 | 16 % |
| Superviseurs de relève | 2 | 11 % |
| Adjoint de poste | 2 | 11 % |
| Conseillers | 2 | 11 % |
| Agent de renseignements | 1 | 5 % |

Pour ce qui est de leur expérience en mission, tous ont fait des missions de neuf mois à l'exception d'un seul répondant dont la mission a duré 10 mois en raison du séisme. À cet effet, 42,1 % de notre échantillon était en mission lors du séisme du 12 janvier 2010 soit 8 policiers sur 19. Par contre, certains étaient en vacance lorsqu'est survenu cet événement.

Tableau II - Présence des répondants lors du séisme du 12 janvier 2010 en Haïti

| Présence | N (19) | % de l'échantillon | Présence pendant le séisme | N (8) | % |
|-------------------------------|--------|--------------------|---|-------|------|
| En mission pendant le séisme | 8 | 42 % | Présent en Haïti lors du séisme | 5 | 26 % |
| | | | En vacance à l'extérieur lors du séisme | 3 | 16 % |
| Pas en mission lors du séisme | 11 | 58 % | - | - | - |

Les fonctions occupées par les policiers en Haïti sont très variables en raison du séisme, mais aussi en raison des possibilités de réaffectation. À titre d'exemple, un des policiers de l'échantillon fut affecté à quatre postes différents pendant sa mission. Pour ce qui est du lieu d'affectation, bien qu'il puisse changer en cours de mission, 10 des répondants furent affectés⁵⁷ à Port-au-Prince, trois à Cap-Haïtien, deux aux Gonaïves, deux à Port de Paix, un à St Marc et un à Jérémie. Dans tous les cas, les policiers en étaient à leur première expérience policière en mission de paix avec les Nations Unies. Seul un des répondants avait déjà été déployé en mission de paix lorsqu'il était soldat dans les Forces canadiennes. Il est important de noter que seule la ville de Port-au-Prince présente les caractéristiques d'un milieu urbain.

Figure 3

⁵⁷ Cette statistique fait référence à l'endroit où le policier a passé la majeure partie de sa mission.

3.5 Cueillette des données

Les entretiens ont tous été réalisés entre les mois de novembre et de décembre 2010. Ils se sont tous déroulés sur le lieu de travail des répondants soit dans leur bureau, dans une salle d'interrogatoire ou encore dans une salle commune qui était réservée pour la durée de l'entretien. La durée moyenne des entrevues est d'une heure et 15 minutes. Une fiche signalétique a été complétée à la fin de chacune des entrevues afin de compiler des renseignements d'ordre général sur les répondants⁵⁸.

Puisque la durée des entrevues était limitée, les thématiques abordées avec les interviewés devaient être choisies minutieusement afin de maximiser la collecte d'informations dans le temps imparti. Ainsi, les interviewés étaient incités à parler de leur expérience en mission de façon chronologique, en commençant avec la phase pré-déploiement pour conclure avec la phase post-déploiement. L'utilisation de l'entretien semi-directif a permis d'ajuster le guide d'entretien tout au long de la collecte de données lorsque de nouvelles dimensions, pertinentes à nos recherches, étaient soulevées par les répondants. La dernière version du guide d'entretien se trouve en annexe 2. Durant les entretiens, les interviewés abordaient très souvent par eux même les différentes thématiques du guide d'entretien, mais dans le cas contraire, le chercheur les orientait en ce sens pour recueillir leurs propos au sujet de ces thématiques. Les événements vécus par les interviewés en lien au séisme n'étaient abordés que dans le cas où ceux-ci se sentaient à l'aise d'en parler. Aucun des policiers présents pendant cet événement n'a refusé d'aborder la question. Bien que l'entretien semi-directif permette aux répondants de faire émerger de nouvelles catégories pertinentes à la recherche, certaines catégories prédéfinies nous intéressaient particulièrement. En premier lieu, des données descriptives sur les différentes phases de la mission devaient être recueillies afin de permettre au chercheur de bien saisir l'expérience vécue par ces policiers. Ainsi, les policiers

⁵⁸ Vous trouverez une copie de la fiche signalétique en Annexe 1.

étaient amenés à parler du prédéploiement, du déploiement ainsi que du postdéploiement. Au cours de l'entretien, le chercheur orienta aussi les répondants afin qu'ils abordent des dimensions plus spécifiques telles que le concept de développement de compétences, la nature du travail en mission ou encore le retour au travail au Québec après la mission. Ces dimensions spécifiques, combinées à d'autres dimensions amenées par les répondants, sont celles qui nous permirent de répondre à la problématique de recherche.

La collecte de donnée s'est terminée après 19 entrevues, car une saturation empirique a été atteinte dans toutes les thématiques pertinentes à la présente recherche. En effet, aucune nouvelle dimension ou information entraînant la reformulation des concepts existants n'a été soulevée dans les dernières entrevues (Poupart *et al.* 1997 : 317).

La consigne de départ a été modifiée pendant la collecte de données. La première consigne de départ nous permettait d'en apprendre davantage sur le processus par lequel passaient les policiers avant de partir en mission: « parlez-moi de votre expérience précédant votre départ en mission ». Après quelques entretiens, nous avons obtenu saturation au niveau de cette thématique alors nous avons changé la consigne de départ pour la suivante : « Parlez-moi des éléments qui ont été importants pour vous dans les mois qui ont précédé votre départ en mission ». Cette dernière consigne nous permettait de bien saisir les éléments du processus qui ont représenté des défis ou des facteurs de stress pour les participants.

3.6 Considérations éthiques

Lorsqu'un chercheur obtient la collaboration d'individus afin de réaliser une recherche de type qualitatif, celui-ci doit prendre une série de mesure afin d'assurer

la confidentialité des témoignages recueillis. En premier lieu, chacun des participants se vit assigner un numéro de participant à des fins d'identification. Seul le chercheur principal connaît le lien entre les informations nominatives des participants et les numéros d'interviewés. En second lieu, tous les noms et prénoms mentionnés dans les témoignages des répondants ont été changés afin de préserver l'identité de ces personnes. De plus, les données relatives aux participants sont conservées sur une clé USB encryptée et seront détruites après une période de sept ans. Afin de préserver l'anonymat, les éléments de la présente recherche qui vont être rendus publics ne contiendront pas d'information permettant d'identifier les répondants.

D'autre part, les interviewés devaient prendre connaissance et signer le formulaire de consentement associé à cette recherche. Ainsi, avant chacune des entrevues, le chercheur a expliqué clairement à l'interviewé le contenu du formulaire de consentement ce qui inclut les objectifs de recherche, les modalités de confidentialité, les avantages et les inconvénients de participer à cette recherche ainsi que le droit de retrait. Tous les répondants ont consenti et ont signé le document. Vous trouverez un exemplaire de ce document en annexe (Annexe 3).

3.7 Traitement des données

Chacune des entrevues a été enregistrée sur enregistreur numérique portatif après avoir obtenu le consentement de l'interviewé. Cette méthode rendait beaucoup plus facile le traitement des données dans les étapes ultérieures. Aussi, nous avons pris soin de réaliser des rapports d'entrevue pour toutes les rencontres et ce, immédiatement après avoir réalisé lesdites entrevues. Ce processus nous permettait de bien connaître nos données avant même d'avoir retranscrit les verbatims ce qui nous permettait de développer d'autres thématiques pour les prochains entretiens.

Les rapports comprenaient deux à trois pages et contenaient de l'information synthétisée au sujet des coordonnées de l'entrevue, de l'interviewé, du contexte de réalisation de l'entrevue, et des considérations méthodologiques. De plus, la plus importante section du rapport d'entrevue était le compte rendu de l'entrevue qui lui était divisé en fonction des trois phases de la mission que les interviewés abordaient l'une après l'autre. Suite à ce résumé du témoignage, la dernière section était consacrée à des pistes d'analyse verticales et horizontales formulées par le chercheur. Grâce à cette pratique, nous avons pu adapter notre guide d'entretien au fil de notre collecte de données tout en ayant toujours en tête les différences et les ressemblances entre les récits des interviewés. Ainsi, l'analyse des données fut grandement accélérée par cette pratique.

À la suite de la collecte de données, les entrevues ont été retranscrites sous forme de verbatim. Ainsi, toutes les paroles de l'interviewé ont été transcrites dans un logiciel de traitement de texte ce qui nous permet ensuite d'effectuer le processus de codage sur chacune des entrevues. Afin d'accélérer le processus de retranscription des entrevues, nous avons utilisé le logiciel de commande vocale Dragon Naturally Speaking 11.0. Ce logiciel de reconnaissance vocale permet au chercheur de réciter à voix haute les paroles de l'interviewé pendant que le logiciel transforme automatiquement ces paroles sous forme de texte. Ce programme s'adapte continuellement à la voix de son utilisateur ce qui fait en sorte que les interventions pour corriger le programme diminuent graduellement plus la retranscription avance. Bien que ce logiciel ait connu quelques ratés⁵⁹ dans le cadre de cette recherche, il a toutefois permis au chercheur de gagner de précieuses heures dans cette étape du projet.

⁵⁹ La totalité du vocabulaire développé par le chercheur après plusieurs transcriptions fut perdue à quelques reprises en raison des ratés du logiciel ou de l'ordinateur sur lequel le programme était installé.

3.8 Méthodes d'analyse des données

Le codage et l'analyse subséquente des données furent effectués à l'aide du logiciel QDA Miner. L'utilisation de logiciel dans la phase de codage permet encore une fois de gagner beaucoup de temps et de rendre le processus beaucoup plus simple d'utilisation en comparaison à la traditionnelle méthode de codage à main levée. À la suite du travail de retranscription sur les données colligées, nous avons développé un arbre de catégories afin de pouvoir coder l'ensemble du récit des interviewés. Le processus de codage est l'étape qui va permettre l'analyse des données collectées. Nous avons jugé bon de coder l'ensemble des propos des répondants pour ensuite n'en utiliser que la partie nécessaire pour l'analyse du présent projet. Ainsi, la grille que nous avons développée contient 48 catégories qui sont sous-divisées en 92 codes. Cette division selon des catégories qui fut appliquée au discours des répondants nous permet ensuite d'analyser les codes similaires entre eux. Ainsi, il est possible de croiser les propos des interviewés sur une question bien particulière que nous voulons approfondir. Plus le codage est raffiné, plus les subtilités entre les discours peuvent être décelées par le chercheur. Vous trouverez la grille de codage générale en Annexe 4.

En ce qui a trait aux catégories composant notre grille d'analyse, celles-ci sont issues de nos objectifs de recherche ainsi que de la littérature, mais furent graduellement enrichies et modifiées au fil de la cueillette de donnée. Les rapports d'entrevues rédigés après chacune des entrevues nous permirent immédiatement d'identifier des éléments qui étaient récurrents entre les différentes entrevues. La récurrence entre les discours nous indiquait que l'élément en question, abordé par les répondants représentait quelque chose de significatif pour notre échantillon et méritait donc qu'on s'y attarde davantage. À titre d'exemple, dans la phase pré-déploiement, une majorité des interviewés a abordé, entre autres, ces catégories suivantes : les éléments stressants du processus de sélection, les motivations à aller

en mission, la phase de préparation à Ottawa. Pour ce qui est de la phase de déploiement, les principales catégories abordées étaient : l'environnement de travail en Haïti, la nature du travail effectué en mission, les relations avec les autres UNPOLs, la question des compétences et des savoir-faire utilisés en mission⁶⁰, leur perception des Nations Unies et les implications du séisme sur leur mission. Et finalement, lorsque venait le temps de traiter du postdéploiement, les principales catégories émergeant des discours étaient le travail policier au Québec après la mission, la réintégration de la vie familiale et les retombées de ces missions pour la Sûreté du Québec. Ces différentes catégories sont composées de plusieurs codes qui correspondent aux différents discours des répondants au sujet desdites catégories. Le premier codage fut par la suite raffiné ce qui a conduit à l'élaboration de plusieurs autres sous-codes qui sont venus spécifier les propos des interviewés et nous renseigner davantage sur la façon dont l'expérience en mission peut influencer le travail dans un contexte domestique.

3.9 Limites

Lorsque vient le temps de choisir la méthodologie la plus appropriée pour une recherche, il est très important de tenir compte des limites méthodologiques de cette dernière. En effet, chaque méthode possède son lot d'avantages et de désavantages par rapport à un objet d'étude. Dans le cas présent, deux limites ont été identifiées et avec lesquelles il fallait composer lors de l'étude. Dans un premier temps, une limite identifiée est reliée à la validité et à l'authenticité des discours tenus par les policiers de la Sûreté du Québec. En effet, il semble que dans certaines recherches, le statut du chercheur et les contraintes émises par l'organisation de la personne interviewée font en sorte que le discours tenu par cette dernière est normalisé. Nous nous serions attendus à ce genre d'obstacle puisque les organisations policières sont généralement

⁶⁰ Notez que cette catégorie est inspirée d'une catégorie utilisée dans la recherche de Lebrun et Laforge (2006).

imperméables à la recherche externe. En effet, il aurait été logique de croire que certains policiers adoucissent leurs discours afin de ne pas froisser ou détériorer l'image de leurs employeurs ou des organisations pour lesquels ils ont travaillé pendant la mission. Cependant, les modalités de confidentialité explicitées par le chercheur en début d'entrevue sont peut-être des facteurs qui vont diminuer l'impact de cet obstacle méthodologique. De plus, il est fort possible que certaines caractéristiques du chercheur ainsi que son attitude favorisent la confiance et la confiance chez les policiers rencontrés. À cet effet, les discours recueillis par le chercheur semblent contenir peu de réserves⁶¹ au sujet des différents acteurs et aspects du processus des missions de paix. Cette constatation nous permet de croire que les données obtenues par le chercheur sont authentiques et représentent bel et bien le point de vue des interviewés.

La seconde limite que nous avons identifiée en lien avec notre choix méthodologique est liée à notre méthode d'échantillonnage. Afin de recruter des policiers intéressés à participer à la recherche, nous avons diffusé un mémo sur l'intranet de la Sûreté du Québec via un contact à la Direction des Relations Internationales et du Protocole. Ce faisant, les policiers intéressés par le projet répondaient au mémo et avisaient la personne ressource qui nous constitua par la suite une banque de candidats intéressés à participer. La méthode d'échantillonnage de la bouteille à la mer que nous avons utilisée dans notre recherche présente le défaut de recruter des individus volontaires dont on peut supposer que l'expérience en mission de paix fut généralement positive. En effet, il est logique de croire qu'une personne dont l'expérience à l'étranger fut extrêmement négative, et donc psychologiquement difficile, est moins encline à participer volontairement à une recherche qui vise à lui faire parler de cette même expérience. Ainsi, nous nous retrouvons avec un échantillon de policiers pour lesquels l'expérience en mission est majoritairement positive. Toutefois, de quelle façon ce biais va-t-il influencer nos

⁶¹ La majorité des répondants n'hésitaient pas à critiquer ouvertement les organisations et les gens avec lesquels ils avaient travaillé en mission ce qui nous permet de croire en la franchise des discours recueillis.

résultats? Dans notre cas, il nous est impossible de postuler l'existence d'un lien entre l'expérience positive en mission et l'impact automatique de cette expérience sur la manière de travailler au retour de mission. Toutefois, il est important de garder cette limite méthodologique en tête et de questionner nos résultats si certains d'entre eux se trouvent à être trop répandus au sein de notre échantillon.

En dernier lieu, le potentiel de généralisation de cette recherche est limité au théâtre d'opérations d'Haïti et nous renseigne peu ou pas sur la nature des impacts d'une participation à une opération de paix dans une autre région du monde. Cette limite ne remet toutefois pas en question la pertinence de cette recherche, car Haïti semble représenter beaucoup pour le Canada en matière d'aide internationale (Engler et Fenton 2005). En effet, pour ce qui est de la participation policière, Haïti est le pays où la contribution canadienne en termes d'effectif policier déployé est la plus élevée⁶². De plus, Haïti est le premier bénéficiaire de l'aide internationale fournie par le Canada dans les Amériques et le deuxième au niveau mondial⁶³. D'autre part, les policiers et militaires canadiens ont participé à cinq opérations des Nations Unies en Haïti depuis 1993 (Coulon et Liégeois 2010 : 162-163). Au regard de ces faits, bien que le potentiel de généralisation de cette recherche soit limité, il semble que l'approfondissement des connaissances sur le théâtre d'opérations d'Haïti représente un intérêt marqué pour le Canada, pour les intervenants policiers canadiens qui participent à cette mission et également pour le milieu scientifique.

D'autre part, notre échantillon est constitué uniquement de policier de la Sûreté du Québec ce qui pourrait également miner les possibilités de généralisation de notre étude. Toutefois, des rencontres informelles avec des membres actifs de la GRC et du SPVM nous ont permis de confronter nos résultats et de constater que certains de nos constats sont aussi observables dans ces corps policiers.

⁶² <http://www.rcmp-grc.gc.ca/po-mp/missions-curr-cour-fra.htm#haiti>

⁶³ <http://www.international.gc.ca/start-gtsr/haiti-progress-progres-haiti.aspx?lang=fra>

De plus, notre participation à un atelier sur les opérations de paix organisé à Montréal en mars 2011 par le réseau Francopol nous a permis d'observer des tendances similaires chez certains corps policiers étrangers, notamment ceux de la France. Ces différents constats nous portent à croire que la spécificité de notre échantillon ne constitue pas un réel obstacle au potentiel de généralisation de nos conclusions. Cependant, puisque notre étude portera sur le cas spécifique des policiers de la Sûreté du Québec, il nous apparaît essentiel de consacrer la prochaine section à la compréhension des dynamiques de la participation aux opérations de paix de cette organisation en particulier.

4.0 MISE EN CONTEXTE : LA MINUSTAH

Le prochain chapitre permettra de comprendre le contexte dans lequel se déroule le déploiement des policiers de la Sûreté du Québec au sein de la Mission des Nations Unies pour la Stabilisation d'Haïti (MINUSTAH). Ces données descriptives proviennent majoritairement de nos entrevues, d'entretiens informels que nous avons tenus avec des membres de la Sûreté du Québec ainsi que de la littérature.

4.1 La mission de paix des Nations Unies à Haïti

Les éléments issus de la littérature académique nous ont permis de bien comprendre le contexte général de la participation policière aux opérations de paix. Cependant, la présente recherche présentera une limite géographique qu'il est important de prendre en considération. L'échantillon de policiers de la Sûreté du Québec qui a permis de colliger nos données est entièrement composé de policiers ayant été déployés dans le cadre de la mission de paix des Nations Unies en Haïti. Afin de mieux comprendre les conditions dans lesquelles s'est déroulée cette mission, il nous apparaît important d'analyser plus en profondeur les caractéristiques spécifiques de cette opération.

À cet effet, un rapport écrit en 2006 par Lebrun et Laforge (2006) nous renseigne très bien sur la Mission des Nations Unies pour la stabilisation d'Haïti (MINUSTAH). Après avoir été le théâtre d'opérations de plusieurs missions de paix, dont certaines ont été qualifiées d'échecs⁶⁴ (Holly 2009), Haïti est maintenant l'hôte de la MINUSTAH. En 2004, un conflit armé éclate dans la ville de Gonaïves, au nord d'Haïti, et provoque le départ du président Jean-Bertrand Aristide. Pour contrer l'instabilité dans le pays, le Conseil de Sécurité des Nations Unies créa la MINUSTAH à la demande du gouvernement intérimaire en place. (Higate et Henry 2009; Levac et Ferland 2009; MINUSTAH). Actuellement, les Nations Unies gèrent

⁶⁴ Notamment la Mission des Nations Unies en Haïti (MINUHA) entre 1993 et 1996.

un total de 11 019⁶⁵ personnes sur le théâtre haïtien (Coulon 2009) dont la majorité provient du Brésil. La MINUSTAH est la mission des Nations Unies qui possède la plus importante composante de police civile sur le terrain. En effet, 2 049 policiers civils provenant de 42 pays sont déployés dans le pays (MINUSTAH police express 2010a). Sur ce nombre, près de 30 % sont des policiers francophones (Ferland, Piché et Lebrun 2010). Quant au Canada, il fournissait, en juillet 2010 131 policiers civils à cette mission.

Dans cette mission, les CIVPOLs sont appelés à contribuer au « rétablissement et au maintien de l'État de droit, de la sécurité publique et de l'ordre public, en appui à la PNH⁶⁶ et aux garde-côtes haïtiens » (MINUSTAH cité dans Lebrun et Laforge 2006, 13). En 2006, selon le rapport de Lebrun et Laforge, le rôle des policiers de l'ONU était d'accompagner la police haïtienne dans sa réforme, son développement et sa restructuration. Dans une perspective un peu plus large, avant les événements de janvier 2010, la police de la MINUSTAH aidait les autorités locales afin de créer un environnement sécuritaire et stable dans lequel les processus politiques peuvent se dérouler. Elle assistait le gouvernement haïtien dans la surveillance, la restructuration, l'entraînement et la réforme de la PNH, en adéquation avec les standards d'une police démocratique⁶⁷. De plus, la composante policière de la mission assistait aussi la PNH ainsi que les garde-côtes haïtiens dans leur mission de maintien de l'ordre et de la sécurité publique dans le pays (MINUSTAH police express 2010 b). Bien que les témoignages recueillis lors de nos entrevues définissent aussi le mandat de la MINUSTAH en ces termes, plusieurs policiers ont mentionné des réserves quant à la faisabilité de ce mandat. Les propos de l'interviewé 03 rendent compte de ces réserves :

Les autres frustrations c'était vraiment le reste de la mission comme tel. Tu constates assez vite que c'est bien inutile qu'est-ce que tu fais [...] Alors ça ne se développera jamais. Alors les gens qui me posent la question : et puis Mark, ça va tu faire quelque

⁶⁵ Sur ce nombre, 7 048 sont des militaires, 498 du personnel civil international, 1 221 du personnel civil local, 203 volontaires de l'ONU et 2 049 sont des policiers civils (Coulon 2009 : 152).

⁶⁶ Police Nationale Haïtienne.

⁶⁷ Voir note en bas de page 27 pour la définition d'une police démocratique.

chose tous les millions qu'on investit là-bas? Investi c'est un gros mot... Non, absolument pas. Tu vas avancer de deux pas et tu vas en reculer un, tu vas avancer un autre deux pas, alors tu avances, mais en chenilles. (Interviewé 03, 15 novembre 2010)

À la lumière de ces observations, les tâches dévolues aux CIVPOLs semblent fortement associées aux stades de renforcement de la paix et renforcement des capacités des institutions que nous avons étudiés précédemment. Il est donc possible de croire que depuis 2004, la situation sur le terrain avait sensiblement évolué vers quelque chose de stable. Cette hypothèse est aussi appuyée par les conclusions issues d'un extrait relatif à la police du rapport du Conseil de Sécurité à Haïti⁶⁸ de 2009 : « la mission conclut que, depuis le déploiement de la MINUSTAH, il y a eu une amélioration de la situation sécuritaire générale, comme en témoigne la baisse des taux de criminalité et la confiance croissante du public envers la Police Nationale Haïtienne⁶⁹ (PNH). Toutefois, les gains réalisés sur le front de la sécurité restent fragiles en raison surtout de la mauvaise qualité des conditions de vie de la majorité de la population et des tensions politiques sous-jacentes. » (Nations Unies, Conseil de Sécurité 2009).

Quant à la Sûreté du Québec, la grande majorité de son personnel déployé outre-mer est affecté à la MINUSTAH. En raison des liens étroits⁷⁰ entre le Québec et Haïti et de la langue commune, les policiers de la Sûreté du Québec représentent des candidats idéaux pour cette mission. Selon Gaye (2008), la maîtrise de la langue du pays d'accueil est un outil essentiel à la réussite des missions de maintien de la paix (Gaye 2008 cité dans Ferland, Piché et Lebrun 2010). Avant le séisme, les policiers de la SQ faisaient office de conseillers CIVPOLs et accompagnaient les membres de la Police Nationale Haïtienne dans différentes missions permanentes, notamment au niveau du renseignement, de la protection des frontières, de l'investigation et de la protection des institutions (Lebrun et Laforge 2006). Bien que tous les policiers

⁶⁸ http://minustah.org/?page_id=21344&postTabs=2

⁶⁹ En 2008, un sondage d'opinion a démontré que 58 % des Haïtiens considéraient qu'il y avait eu un changement positif dans la Police Nationale haïtienne (http://minustah.org/?page_id=21344&postTabs=2)

⁷⁰ La diaspora haïtienne au Québec compte près de 120 000 personnes dont la majorité est établie à Montréal (Lebrun et Laforge 2006)

canadiens déployés à Haïti soient de type conseiller, c'est-à-dire qu'ils opèrent seuls ou en équipe de travail et visent à fournir des conseils techniques en coopération avec les policiers haïtiens, la moitié du contingent policier de la MINUSTAH est composé d'Unités de police constituées (FPU). Depuis 2000, afin de combler certaines lacunes en matière de sécurité publique, l'ONU déploie dans les opérations de paix des unités de police plus robustes nommées FPU. Les principales tâches des FPU sont le contrôle de foule, la sécurité physique ponctuelle, la protection de convoi, la patrouille, la protection de la preuve dans le cadre de manifestation ainsi que le déploiement rapide (Luigi 2007; Lutterbeck 2004). Les FPU sont en quelque sorte des unités de police possédant la capacité de performer des tâches plus robustes et/ou risquées que les CIVPOLs traditionnels. Ils sont également regroupés en unité de 125 membres et équipés avec de l'équipement militaire (Levac et Ferland 2009).

Par ailleurs, les policiers de la SQ n'ont peu ou pas de pouvoir exécutif en Haïti. Selon certains, cette contrainte est nécessaire sans quoi les interventions des CIVPOLs pourraient conduire à l'inaction des policiers haïtiens qu'ils tentent de former (Latham 2001 cité dans Levac et Ferland 2009). Ce facteur semblait parfois représenter des difficultés pour une partie de notre échantillon. En effet, il était très difficile pour certains des policiers rencontrés de ne pas intervenir directement dans une situation où ils interviendraient normalement au Québec. Le témoignage de l'interviewé 17 illustre très bien ce genre de situation problématique :

Moi je n'ai pas le droit d'arrêter personne en soi, je suis là comme un observateur. Tu peux arrêter, partout dans le monde tu peux arrêter tout le monde, mais ce n'est pas ma job d'arrêter, c'est eux autres. Tu es la police, tu fais ta job et moi je vais te supporter et si ça brasse, je vais brasser avec toi et on va l'arrêter le gars. Mais normalement tu n'es pas supposé t'impliquer. Si ça brasse on ne devrait pas, mais moi je ne suis pas capable de faire ça. Attends un peu, moi à chaque fois que ça brassait et qu'on en arrêtrait un et que les gars n'en arrivaient pas à bout moi je sautais dans le tas. Le petit blanc bang bang. (Interviewé 17, 7 décembre 2010)

Bien qu'ils n'aient pas de pouvoir exécutif, les policiers de la MINUSTAH sont tout de même armés en raison des risques présents dans le pays.

Voici quelques données sur la République d'Haïti :

Figure 4 – Carte d'Haïti⁷¹

Tableau III – Données sur Haïti⁷²



| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Capitale | Port-au-Prince |
| Population | 9,8 millions |
| Autres grandes villes | Cap-Haïtien, Gonaïves, Carrefour |
| Superficie | 27 850 km ² |
| Revenu net par habitant | 660 dollars |
| Langue | Créole, français |
| Religion | Christianisme, 55 % catholique romain |
| Espérance de vie | 59 ans (hommes) et 63 ans (femmes) |

La situation politique, économique et sociale d'Haïti est problématique depuis plusieurs années. En effet, Haïti est le pays le plus pauvre de l'hémisphère occidental et ses indicateurs sociaux sont dans les plus bas au monde. Une très grande partie de la population haïtienne vit dans la pauvreté (près de 60 % de la population active ne possède pas d'emploi formel⁷³) tandis que le gouvernement est, quant à lui, dépendant de l'assistance internationale. De nombreux Haïtiens tentent de quitter les conditions du pays en s'exilant vers la République Dominicaine ou les îles voisines (Lafrenière 2005), notamment en risquant leurs vies sur les fameux «boat people»⁷⁴. Le taux de prévalence du VIH (2,2 %) pour la population âgée de

⁷¹ Source de la carte : www.geographyiq.com/images/ha/Haiti_map.gif

⁷² Sources des données : Banque Mondiale

(<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/ACCUEILEXTN/PAYSEXTN/LACINFRENCHEXT/HAITIIN FRENCHEXTN/0,,contentMDK:20227233~pagePK:141137~piPK:141127~theSitePK:461315,00.html>)

⁷³ La majorité des hommes ne travaillent pas alors que les femmes assument la plupart des tâches, dont le commerce, afin d'assurer un revenu (Lafrenière 2005).

⁷⁴ Ce sont des embarcations de fortune construites par des passeurs qui font traverser des Haïtiens vers les îles voisines en échange d'une forte rétribution. Très souvent, ces embarcations font

15 à 49 ans est le plus haut au monde en dehors de l'Afrique Sub-Saharienne (Banque mondiale⁷⁵).

En matière de criminalité, le manque de sécurité aux frontières fait de l'île une plaque tournante pour l'exportation de cocaïne vers les marchés américains et européens. En effet, des observateurs de l'ONU ont noté la perméabilité et la libre circulation dans la zone frontalière à laquelle ne sont affectés que 22 policiers haïtiens (Nations Unies, Conseil de Sécurité 2009). De plus, l'instabilité du pays est propice au commerce de véhicules volés, au tourisme sexuel, aux activités de blanchiment d'argent et à la corruption⁷⁶, qui elle est monnaie courante dans le pays (Lebrun et Laforge 2006; Levac et Ferland 2009). Les perceptions des policiers que nous avons rencontrés tendent aussi vers ces observations. D'autre part, cette lourde criminalité serait susceptible d'avoir des impacts sur la sécurité du continent nord-américain (Lebrun et Laforge 2006) ce qui justifie l'intervention des corps de police canadiens et québécois.

Par ailleurs, le pays a subi de nombreuses années de déforestation⁷⁷, soit 97 % du territoire, et le climat tropical est sujet à de nombreux ouragans de juin à octobre (World Fact Book cité dans Lebrun et Laforge 2006; Lafrenière 2005). Haïti présente aussi la caractéristique de ne posséder aucune force militaire. Celles-ci ont été démantelées en 1996 puisqu'elles représentaient l'une des sources d'instabilité dans le pays. De plus, le niveau de développement des différentes régions du pays est très inégal. Lors de son déploiement en 2005, le capitaine Lafrenière de la Sûreté du Québec fut d'abord hébergé dans une villa climatisée, valant près de 2,5 millions

naufnage pendant la traversée ce qui cause le décès de nombreux haïtiens qui tentaient de fuir les conditions de vie du pays.

⁷⁵<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/ACCUEILEXTN/PAYSEXTN/LACINFRENCHEXT/HAITII/NFRENCHEXTN/0,,contentMDK:20227233~pagePK:141137~piPK:141127~theSitePK:461315,00.html>

⁷⁶ Selon les mémoires de Gilbert Lafrenière, en 2005, la police haïtienne ainsi que le système de justice étaient tous deux corrompus à tous les niveaux de leurs hiérarchies. Les policiers étant souvent impliqués dans des kidnappings et du trafic de drogue (Lafrenière 2005).

⁷⁷ La déforestation en Haïti est causée par une surutilisation du bois en vue de produire du charbon de bois, qui se trouve à être le seul combustible présent dans le pays. Étant donné que le charbon de bois répond à des besoins primaires à court terme (alimentation, hygiène, revenu, etc.), il est très peu probable que les Haïtiens cessent d'utiliser le bois à cette fin (Lafrenière 2005).

de dollars US, de la haute ville de Port-au-Prince avant d'être réaffecté dans le village de Port-Salut où il n'y a pas d'électricité (Lafrenière 2005).

4.2 Impact du séisme sur Haïti et sur la MINUSTAH

D'autre part, en dépit de la situation déjà très fragile d'Haïti, il semble que celle-ci se soit lourdement complexifiée depuis le séisme de janvier 2010. De magnitude 7.0, le séisme, qui a fait plus de 230 000 victimes et qui a dévasté la capitale Port-au-Prince, causa des dommages s'évaluant à plus de 8 milliards de dollars, soit 120 % du PIB (selon l'Évaluation de Besoin post-catastrophe⁷⁸). De nombreux Haïtiens se sont retrouvés sans abri et ont quitté les villes pour la campagne, rendant la situation économique dans ces régions encore plus précaire qu'elle l'était auparavant (ibid.). « Le séisme a créé une situation sans précédent, touchant la zone la plus peuplée du pays ainsi que son centre économique et administratif. La situation est d'autant plus tragique que le pays connaissait depuis trois années une tendance à la stabilisation de la situation sociopolitique, de la sécurité, de la croissance économique et à un début d'amélioration des conditions de vie des populations. » (Haïti PDNA du Tremblement de Terre – Évaluation des dommages, des pertes et des besoins généraux et sectoriels 2010 : 9).

Quant à la MINUSTAH, celle-ci fut aussi durement touchée par le séisme. 18 policiers civils ont perdu la vie dans la catastrophe, dont deux canadiens, et de nombreuses infrastructures associées à la mission, dont le quartier général, se sont écroulées. Les pertes de vie dans le secteur de la sécurité ainsi que l'écroulement des infrastructures de ce secteur ont étiré à la limite les capacités du personnel de sécurité sur le terrain (MINUSTAH 2010c).

En plus des dégâts tangibles, le séisme a aussi profondément modifié le contexte opérationnel de la mission et, par extension, le rôle des policiers sur le terrain. À commencer par la résolution 1908 votée par le Conseil de sécurité des Nations Unies

⁷⁸ http://www.refondation.ht/resources/PDNA_Document_de_Travail.pdf

le 19 janvier 2010 qui fit passer le nombre autorisé de Casques bleus militaires de la MINUSTAH de 6 940 à 8 940 et le nombre autorisé de policiers civils de 2 211 à 3 711⁷⁹.

En matière de sécurité, le séisme a sensiblement modifié la situation qui semblait se stabiliser graduellement. En effet, la destruction de la prison de laquelle se sont échappés de nombreux prisonniers⁸⁰, les nombreux réfugiés internes qui se sont retrouvés sans domicile, le manque de nourriture et d'eau potable et l'absence d'infrastructure sont des éléments avec lesquels les policiers de la MINUSTAH et la PNH ont dû composer, et ce, malgré le fait que ces derniers aient aussi vécu des moments difficiles en raison du décès de proches dans le tremblement de terre.

Depuis les événements du 12 janvier, les policiers de la MINUSTAH et leurs homologues de la PNH mènent des opérations de sécurité quotidienne en appui à l'aide humanitaire dans différentes grandes villes du pays. Une entrevue réalisée par le mensuel MINUSTAH Police Express avec Gerardo Christian Chaumont, le nouveau commissionnaire des Nations Unies de la MINUSTAH nous renseigne sur les différentes tâches des CIVPOLs dans l'après-séisme : un mois après le séisme, les policiers de la MINUSTAH aidaient la PNH à rétablir la sécurité publique tout en aidant au rétablissement de l'économie du pays. Les « Formed Police Units » (FPU) de la MINUSTAH avaient pour mandat d'escorter des convois d'argent en direction des banques, de sécuriser les centres de distribution d'essence et de protéger les supermarchés qui s'apprêtaient à rouvrir (MINUSTAH police express 2010a). Dans les mois suivants, le séisme, la presque totalité des policiers de la MINUSTAH disponibles fut déployée sur le terrain pour des patrouilles à pieds dans les rues de Port-au-Prince et d'autres villes touchées. Certains policiers des Nations Unies furent toutefois mandatés dans les postes de police de la PNH pour assurer la

⁷⁹ http://minustah.org/?page_id=21344&postTabs=0

⁸⁰ Des milliers d'individus se sont évadés de la prison suite au séisme dont certains avec la tenue professionnelle de la Police Nationale haïtienne, ce qui compliqua les choses pour l'implantation des mesures post-séisme. En effet, l'une des priorités fut, entre autres, de fournir un nouvel uniforme à tous les membres de la PNH afin d'éviter que les prisonniers évadés puissent profiter des uniformes volés (http://minustah.org/?page_id=21344&postTabs=0).

coordination et appuyer la PNH dans la gestion de l'après-séisme (MINUSTAH police express 2010a). À titre d'exemple, avant le séisme, Hugo Letellier et Jeannot Carrier, tous deux policiers au Service de Police de la Ville de Montréal, étaient affectés à l'académie de police d'Haïti au développement des formations pour les instructeurs haïtiens. Un mois après le séisme, lors de leur entretien avec les membres de MINUSTAH Police Express, les deux policiers étaient assignés, comme de nombreux autres policiers de la mission, à la livraison de nourriture dans des orphelinats de Port-au-Prince (MINUSTAH police express 2010 b). Quant à Adrian Hamilton, de la police Jamaïquaine, avant le séisme, il était conseiller technique auprès de l'Unité Narcotiques du Directeurat Central de la Police Judiciaire d'Haïti. Il développait des cours afin d'entraîner des policiers haïtiens à mener des enquêtes spécifiques. À la suite du séisme, puisque les activités de formation furent suspendues, son unité fut affectée à la recherche d'information reliée à la criminalité, notamment en rapport aux prisonniers évadés (MINUSTAH police express 2010 b). Pour ce qui est de Christine Briand, policière canadienne qui travaillait pour le Bureau de la protection des mineurs et des crimes sexuels, elle affirme dans une entrevue que tout a changé après le séisme. Dans son cas, puisqu'elle est bilingue, elle fut affectée à divers postes afin de transcrire des rapports pour communiquer avec le siège des Nations Unies à New York. Trois mois après la catastrophe, elle était de retour à son poste initial, mais affirmait que le travail était beaucoup plus compliqué qu'avant. Dans le contexte post-séisme, il lui était très difficile de rejoindre et de trouver les jeunes et les femmes vulnérables (MINUSTAH 2010a).

Six mois après le séisme, un rapport de situation produit par la MINUSTAH nous renseigne sur les problématiques causées par les nouveaux camps de réfugiés internes (IDP). La prolifération de ces camps de réfugiés a modifié le travail des CIVPOLs au sens où ils doivent aussi assurer la sécurité dans ce type de communauté. Il y aurait plus de 1000 camps dans lesquels la PNH et les CIVPOLs effectuent des patrouilles 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Le cas de la violence envers les femmes est l'une des problématiques urgentes avec lesquelles les

CIVPOLs doivent composer à l'intérieur de ces camps (Leclerc et Letarte 2010; MINUSTAH 2010c). Ces différents témoignages ainsi que les différents rapports analysés nous illustrent clairement le contexte opérationnel nouveau auquel sont confrontés les policiers de la MINUSTAH. Ainsi, il nous est possible de postuler que l'un des impacts du séisme aura été de ramener la situation d'Haïti à un stade où les CIVPOLs doivent maintenant effectuer des tâches de maintien de la paix, délaissant ainsi les tâches de renforcement des capacités et de construction de la paix auxquelles ils s'affairaient précédemment.

4.3 La Sûreté du Québec et les opérations de paix

Au fil des années, et depuis le premier déploiement de policiers de la Sûreté du Québec en opération de paix (1995), l'organisation a progressivement développé une compétence en matière de relations internationales. « En 1999, la SQ créait un Secrétariat aux relations internationales (qui obtient le rang de Service des relations internationales et du protocole en 2001, puis de Direction des relations internationales et du protocole en 2004) dans le but d'accentuer le rayonnement et le développement de la SQ à l'étranger ». (Levac et Ferland 2009 : 5). Aujourd'hui, la Direction des relations internationales et du protocole (DRIP) est responsable, entre autres choses, de gérer la sélection, le déploiement et la réintégration des policiers de la SQ en matière d'opération de paix. Les activités principales assurées par la DRIP lors du déploiement des policiers de la Sûreté du Québec sont les suivantes : préparation des avis de concours, tri des dossiers, comité de « libérabilité », séances d'information, entrevues, création et gestion de la banque de candidat, suivi des procédures auprès de la GRC, support aux familles durant la mission et réintégration (Lebrun et Laforge 2006). La DRIP est aussi très active en matière de production de connaissances au sujet de la contribution policière aux missions de paix. À cet effet, les travaux de Levac, Ferland, Lebrun et Laforge cités dans ce mémoire sont pour la grande majorité le fruit des initiatives de recherche mise de l'avant par la DRIP.

Depuis 2004, la SQ envoie en permanence 26 de ses membres (24 sous-officiers et 2 officiers) dans des missions de paix des Nations Unies (Levac et Ferland 2009). L'organisation participe aujourd'hui à deux opérations de l'ONU, présentant la caractéristique de se dérouler dans des pays francophones, soit Haïti et la Côte d'Ivoire. Par ailleurs, grâce au statut que l'on associe aux policiers canadiens, les policiers de la SQ se voient souvent conférer des postes très intéressants. En effet, puisque ces derniers sont très qualifiés par rapport au contingent de l'ONU, ils occupent généralement des postes qu'ils ne pourraient pas occuper au Québec (par exemple : un patrouilleur affecté à un poste de gestion ou de formation) (Levac et Ferland 2009). Les missions de l'ONU auxquelles participent les policiers de la SQ présentent aussi la particularité d'être des missions dites « non gradées ». Ainsi, la répartition des postes au sein de la mission ne se fait pas en fonction des grades⁸¹, mais en fonction de l'expérience professionnelle par rapport aux besoins spécifiques de l'opération (Ferland, Piché et Lebrun 2010).

Malgré les différentes contraintes opérationnelles liées aux déploiements des policiers à l'étranger, les policiers de la SQ sont généralement très intéressés par ce type d'affectation. En effet, les concours visant à pourvoir ces postes suscitent beaucoup de demandes dans l'organisation (Levac et Ferland 2009). Différentes motivations sont invoquées par les policiers pour justifier le désir de partir neuf mois en mission à l'étranger : vivre une expérience hors de l'ordinaire, aider une population dans le besoin, acquérir de nouvelles compétences, travailler avec des policiers étrangers, etc. (Levac et Ferland 2009). La motivation financière n'est pas mentionnée dans les documents de la Sûreté du Québec, mais un entretien informel réalisé auprès de membres du Service de Police de la ville de Montréal en 2009 ainsi que nos entretiens de recherche nous permettent de croire que les retombées monétaires en sont pour beaucoup en termes de volonté de participer à une opération de paix. D'un autre côté, bien que les candidats soient souvent très motivés, la libération du policier de son unité d'appartenance pose parfois bien des problèmes

⁸¹ Ce paramètre est dû au fait que les systèmes de grade en vigueur dans les différents pays contributeurs ne sont pas équivalents. Par exemple, il est possible qu'un sergent de la Sûreté du Québec ait la même définition de tâche qu'un lieutenant-colonel au Burkina Faso.

comme nous l'avons vu précédemment (Dupont et Tanner 2009; Ferland 2009; Ferland, Piché et Lebrun 2010). Dans notre échantillon, quatre policiers sur 19 (21 %) ont rencontré des difficultés à ce niveau et plusieurs ont mentionné que pour partir en mission, un policier devait simplement faire en sorte de ne pas être indispensable pour l'organisation. À cet effet, nous citons l'interviewé 11 :

Le truc dans la vie c'est de s'arranger pour ne pas être indispensable nulle part et dans ce temps-là, tu peux faire ce que tu veux. Moi je n'étais pas indispensable donc ils ont pu me libérer facilement. (Interviewé 11, 29 novembre 2010)

Le chapitre précédent nous a permis de bien comprendre le contexte opérationnel dans lequel les policiers de la Sûreté du Québec se trouvaient lorsqu'ils étaient en Haïti. À partir de ces constats, les prochaines pages seront consacrées à l'évaluation des impacts de leur expérience en mission sur leurs manières de travailler après la mission.

5.0 ANALYSE DE L'EXPÉRIENCE POLICIÈRE EN MISSION

Tel que nous l'avons noté dans les chapitres précédents, plusieurs chercheurs affirment que les méthodes policières traditionnelles utilisées dans le contexte opérationnel domestique sont difficilement transposables dans le champ des opérations de paix (Goldsmith 2009; Tanner 2010). Les données que nous présenteront dans les prochaines pages tendent à corroborer les découvertes des chercheurs à ce sujet. Par exemple, l'interviewé 03 mentionne que son expérience à la Sûreté du Québec ne lui a pas été utile étant donné que le travail effectué en Haïti était totalement différent de ce qu'il faisait au Québec. L'interviewé 07 abonde dans le même sens : « Tu désapprends parce que tu ne fais tellement pas les mêmes affaires qu'ici que quand tu reviens ici tu trouves que ça roule vite ». L'interviewé 02 soulève quant à lui des différences notables en terme de rythme et d'horaire de travail : « Le gars qui arrive avec la mentalité d'ici, oublie ça, ça ne fonctionne pas. Anyways, tu n'as pas d'autres choses à faire, c'est ça ta job que nous soyons samedi ou dimanche, tu oublies les samedi dimanche ça ne fonctionne pas ». D'autre part, nous remarquons aussi que les tentatives de transposition des *habitus* occidentaux dans le contexte de la mission en Haïti conduisent parfois à des situations frustrantes pour les policiers déployés. Citons à titre d'exemple les propos de l'interviewé 08 :

J'ai vécu deux mois de colère, deux mois solide. J'en aurais tué un. Solide, vraiment. Ils devaient se demander, il est fou cet esti là? Je devenais fâché. Parce que je suis professionnel, moi je marche tac tac tac. Mais tu ne peux pas faire ça là-bas, tu ne peux rien faire là-bas. Il faut que tu prennes ça avec un grain de sel, un gros gros grain de sel.

Nos données tendent donc à démontrer la validité de l'une des relations établies dans notre modélisation (voir p.58) de la problématique. Cependant, qu'en est-il de la relation inverse? Est-ce que les méthodes opérationnelles développées par les policiers dans le cadre d'une opération de paix peuvent se transposer ou avoir des retombées dans le contexte opérationnel occidental?

À la lumière des données que nous avons recueillies lors des entretiens, il apparaît que l'expérience vécue par un policier en opération de paix peut influencer son travail au Québec de nombreuses façons. À cet effet, nous avons identifié dans le discours des répondants plusieurs catégories que nous avons ensuite approfondies avec eux lors des entretiens, et ce afin de valider de quelles façons lesdites catégories avaient un impact sur leur travail après la mission. Les catégories que nous traiterons dans la prochaine section et qui composent notre modèle analytique sont : l'acquisition de compétence, les impacts d'une mission de paix sur la personnalité des policiers, les modifications dans la perception de leur travail au Québec et finalement, les impacts opérationnels reliés à une mission de paix. Il ressort de nos entrevues que ces catégories peuvent interagir de trois façons avec la manière de travailler des policiers au retour de mission. Par conséquent, elles peuvent altérer soit positivement ou négativement la manière de travailler des policiers ou encore, elles peuvent n'avoir aucun impact sur celle-ci. Pour gagner en profondeur analytique, les différentes catégories ont été sous-codées afin d'étudier la nature des relations qu'elles entretiennent avec le retour au travail après une mission de paix. Ces quatre catégories ont été retenues par le chercheur, au détriment d'autres catégories, car ce sont celles qui semblaient avoir le plus grand impact sur la manière de travailler des policiers à leur retour au Québec. En effet, des éléments issus des discours des répondants nous indiquaient que ces catégories pouvaient fort probablement influencer le travail des policiers dans un contexte domestique.

5.1 CATEGORIE 1 : ACQUISITION DE COMPETENCES

L'un des thèmes abordés avec les policiers en entrevue afin de valider de quelle façon la participation à une mission peut avoir un impact sur leurs manières de travailler au Québec est la question de l'acquisition des compétences pendant ladite mission. Cette catégorie à large spectre regroupe de nombreux concepts tels que les compétences générales, les compétences purement policières, les savoir-faire, les

pratiques opérationnelles, etc. Elle ne fut pas définie de manière plus spécifique par le chercheur lors des entretiens afin de permettre aux interviewés d'aborder cette thématique selon leur propre lecture de cette catégorie et d'ainsi tenir compte du concept d'individualisation des compétences (Fielding 1984). Ce concept renvoie au fait que la définition des catégories compétence est propre à chaque individu. C'est à la suite de l'analyse des entretiens que nous avons pu identifier les différents concepts qui rendent compte de l'expérience des répondants par rapport à cette catégorie.

5.1.1 Compétences d'ordre général

De manière générale, 12 interviewés sur 19 mentionnent avoir acquis une quelconque compétence pendant leur opération en Haïti, soit 63 % de notre échantillon. Par contre, certains interviewés soulèvent une nuance lorsqu'ils affirment qu'ils n'ont pas nécessairement acquis de nouvelles compétences, mais qu'ils ont davantage amélioré des compétences qu'ils possédaient déjà.

Toutefois, lorsque nous questionnons ces 12 policiers sur la nature des compétences acquises il apparaît que celles-ci sont majoritairement des compétences d'ordre général, qui ne sont pas spécifiquement reliées au domaine policier. Cette observation est révélatrice et nous indique que l'expérience en opération de paix suscite d'avantage d'apprentissages dits «non-spécifiques» ou génériques que d'apprentissage directement reliés à l'exercice du métier policier (Cochrane et Phillips 1998; Fielding 1988). À cet effet, 41,6 % des policiers qui ont coté positif à cette thématique mentionnent avoir amélioré leurs capacités dans la langue anglaise. 25 % d'entre eux font référence à une initiative et à un sens de la débrouillardise amélioré suite à la mission. Encore, 25 % d'entre eux font aussi mention d'acquis dans le domaine de la gestion du personnel. Cependant, le développement de

compétences en matière de gestion de personnel n'est possible que parce que ces trois policiers ont été affectés à des postes de gestions pendant leur mission. En contrepartie, plusieurs autres policiers qui ont été affectés à des postes de gestion de moindres envergures ne font pas mention d'acquisition de compétences dans ce domaine. Parmi notre échantillon, sept policiers ont été affectés pour une période plus ou moins longue à des fonctions de gestion alors que seulement trois d'entre eux font mention d'acquis en la matière.

Les autres compétences acquises et/ou améliorées mentionnées par les policiers, mais dans lesquelles la représentation est plus faible sont : une vision organisationnelle élargie, le travail administratif, le leadership avec les autres nationalités, le coaching et la mécanique automobile. Deux policiers font quant à eux mention d'acquis reliés directement au domaine policier soit en matière d'évaluation de risque et en matière d'intervention à haut risque. À noter que certains des répondants ont développé plus qu'une compétence d'ordre général au cours de leur mission en Haïti.

Tableau IV - Compétences générales (N=12)

| <u>Compétences</u> | <u>N</u> | <u>% du sous-échantillon</u> |
|--|-----------------|-------------------------------------|
| Langue anglaise | 5 | 41,6 % |
| Initiative et débrouillardise | 3 | 25 % |
| Gestion du personnel | 3 | 25 % |
| Vision organisationnelle | 1 | 8,3 % |
| Leadership avec autre nationalité | 1 | 8,3 % |
| Coaching | 1 | 8,3 % |
| Travail administratif | 1 | 8,3 % |
| Mécanique automobile | 1 | 8,3 % |

Somme toute, il nous est possible d'affirmer que dans 63 % de notre échantillon la participation à une opération de paix a permis aux policiers de développer une ou des compétences d'ordre général (langue anglaise, initiative et débrouillardise, gestion, vision organisationnelle, leadership avec les autres nationalités, coaching et travail administratif). Cependant, est-ce que ces compétences, issues du contexte d'une mission de paix en Haïti, sont transposables et réutilisables dans le champ opérationnel de la police au Québec? Il nous faudra approfondir la question afin de valider si le développement de ces compétences a réellement un impact sur le travail du policier à son retour au Québec. Si nous utilisons les témoignages des policiers qui ont développé des compétences en mission il nous est possible de constater que dans de nombreux cas, les compétences ont effectivement un impact positif dans le travail au Québec. En voici quelques exemples : l'interviewé 02 affirme que la nouvelle vision organisationnelle⁸² qu'il a acquise lors de sa mission lui permet aujourd'hui de présenter à ses supérieurs des projets d'ordre structurel sur lesquels il aurait été incapable de travailler sans son expérience de gestion en Haïti. Les interviewés 02 et 19 affirment aussi que le sens de l'initiative qu'ils ont acquis en Haïti fait en sorte qu'ils sont aujourd'hui beaucoup plus proactifs dans leur travail et dans leurs relations avec l'organisation. Le leadership avec les autres nationalités⁸³ développé par l'interviewé 04 l'aide encore aujourd'hui dans son travail lorsqu'il travaille avec des corps policiers autochtones et l'aidait aussi à l'époque lorsqu'il était patrouilleur et devait intervenir avec des individus de nationalité étrangère. Quant à l'interviewé 18, les habiletés en matière d'intervention à haut risque⁸⁴ qu'il a développées pendant l'une de ses assignations en Haïti lui permettent aujourd'hui

⁸² L'interviewé 02 mentionne à cet effet qu'il a développé une vision organisationnelle davantage axée sur la structure de l'organisation. Ainsi, peu importe les moyens mis à sa disposition par l'organisation, il arrive à obtenir un meilleur rendement simplement en modifiant la structure de ses équipes de travail ou de son organisation au sens large.

⁸³ Pour l'interviewé 04, le leadership avec les autres nationalités fait référence à une meilleure approche avec les gens d'une autre nationalité avec lesquels il est appelé à travailler. En d'autres termes, il a plus de facilité à interagir naturellement et est beaucoup plus à l'aise avec ce type de clientèle qu'il ne l'était auparavant.

⁸⁴ À cet effet, l'interviewé 18 mentionne qu'il est plus à l'affut et aussi plus conscient des signes de dangers lors de ses interventions en tant que patrouilleur. Il affirme que l'aspect sécurité d'une intervention quelconque est un élément de beaucoup plus important pour lui aujourd'hui suite à son expérience en mission.

d'avoir une lecture bien différente des situations dans lesquelles il travaille, en étant plus prudent et conscient des différents risques et menaces potentiels qui pèsent sur lui et ses coéquipiers. L'interviewé 19 qui a développé des habiletés de coaching auprès des policiers haïtiens affirme que cette habileté se traduit encore aujourd'hui dans son travail parce qu'il est beaucoup plus porté à aider ses collègues dans le besoin⁸⁵. L'interviewé 03 qui indique avoir acquis des compétences en matière de travail administratif assure qu'il est un policier beaucoup plus organisé aujourd'hui. Par contre, dans certains cas, il peut être plus difficile d'identifier si oui ou non la compétence développée en Haïti a des retombées au Québec. C'est notamment le cas des habiletés reliées à la langue anglaise. Plusieurs policiers affirment avoir gagné dans ce domaine sans toutefois mentionner si oui ou non ces acquis ont un impact dans leur travail quotidien. Toutefois, il n'en demeure pas moins qu'il nous est possible de constater que le développement de compétence d'ordre général lors d'une mission de paix en Haïti a bel et bien un impact sur la façon de travailler des policiers à leur retour au Québec.

En définitive, l'analyse transversale de cette catégorie nous permet de comprendre que, pour une portion significative de notre échantillon, certains acquis issus du champ opérationnel d'Haïti sont transposables dans le contexte opérationnel québécois.

5.1.2 Compétence strictement policière

La catégorie compétence acquise a aussi été abordée par les interviewés sous un angle différent. En effet, plusieurs l'ont traitée en faisant référence à des

⁸⁵ À titre d'exemple, l'interviewé 19 nous indique qu'il a dernièrement été voir par lui-même un collègue qui semblait être surchargés de travail afin de l'accompagner dans ses dossiers. D'autre part, il s'est aussi récemment porté volontaire pour aller fournir de l'assistance à un poste voisin lorsque personne de son équipe ne désirait y aller.

compétences spécifiques (Cochrane et Phillips 1998; Fielding 1988), strictement policières et reliées directement à leurs fonctions de policier au Québec. Nous pourrions associer cette catégorie au concept de connaissance de répertoire développé par Chan (1997), qui fait référence aux méthodes opérationnelles utilisées par les policiers dans l'exercice de leurs fonctions. Citons par exemple des techniques d'enquête, des manières de procéder à l'arrestation d'un suspect, l'utilisation de certains outils : cinémomètres, poivre de Cayenne, etc. À cet effet, les résultats obtenus sont à l'opposé de ce que nous avons illustré dans la section précédente. 52,5 % de notre échantillon, soit 10 interviewés sur 19 affirment n'avoir développé aucune compétence dite professionnelle, directement reliée à l'exercice du métier policier. Quant aux autres répondants, ils n'ont tout simplement pas abordé cette thématique et ne viennent en aucun cas contredire le discours de leurs collègues.

Cette situation est explicable par de nombreux facteurs structurels reliés au champ dans lequel les policiers ont passé leur mission. En premier lieu, certains policiers ont obtenu en Haïti des emplois sensiblement semblables à ce qu'ils avaient au Québec ce qui limite les opportunités d'apprentissage. En second lieu, le fonctionnement du système policier en Haïti et les méthodes utilisées par les PNH sont tellement en retard sur ce qui est en vigueur au Québec que les policiers québécois ne peuvent penser à les réutiliser au retour. En troisième lieu, 57,9 % de notre échantillon affirme que les policiers canadiens sont généralement très qualifiés par rapport à leurs homologues étrangers des Nations Unies ce qui fait en sorte que les possibilités d'apprentissage auprès des collègues UNPOLs sont aussi très limitées. Voici quelques témoignages qui rendent compte de l'impossibilité de développer des compétences techniques reliées à l'emploi policier en Haïti :

- Interviewé 06 : « comme je te disais tantôt, je n'ai pas appris de connaissances techniques, ça c'est sûr et certain. »

- Interviewé 07 : « En tout cas moi c'est, c'est sûr qu'au niveau travail incroyable est-ce que j'ai pris des compétences? Non, honnêtement non »
- Interviewé 12 : « Au niveau professionnel c'est zéro pis une barre. »
- Interviewé 14 : « Quand je reviens ici moi j'ai tout à réapprendre, je ne suis pas allé me professionnaliser là-bas, pas du tout. »
- Interviewé 16 : « Mais au niveau technique de travail ou quoique ce soit c'est zéro plus une barre. Je n'ai rien appris là. Ça on oublie ça.

Il semble donc que les compétences techniques développés ou appliqués par les policiers dans le contexte opérationnel d'Haïti soient quant à eux, difficilement transférables au contexte opérationnel d'une société comme celle du Québec. Ces données viennent mettre à mal les possibilités de généralisation des conclusions de certaines recherches qui soutiennent que les policiers qui participent à des missions internationales reviennent dans leurs sociétés avec un bagage technique supplémentaire (Bayley 2006; Goldsmith 2009; Casey 2010; Lebeuf 1994; Cordonne 2000).

Cependant, certaines informations issues des témoignages nous renseignent sur les raisons qui rendent le transfert entre le champ d'Haïti et le champ du Québec impossible. 58,3 % de notre échantillon indique que le travail effectué en Haïti était relativement semblable à celui effectué au Québec. Donc près de la moitié de nos interviewés ne fut pas réellement dépaysée en ce qui avait trait à la nature du travail. Ces policiers, qui ont souvent un très bon bagage d'expérience au Québec peuvent très difficilement apprendre des nouvelles techniques de travail, car ils sont initialement détachés en mission en tant que conseillers techniques afin de transmettre leur propre expérience aux policiers haïtiens. Ce rôle de mentor, dans une spécialité policière qui leur est familière, du moins dans 58,3 % de notre échantillon, rend donc presque impossible l'apprentissage de nouvelles techniques de travail.

De plus, les méthodes utilisées par la Police Nationale Haïtienne ainsi que le fonctionnement du système policier sont des éléments qui, encore une fois, minent les possibilités d'intégration de nouvelles méthodes d'opération par les policiers québécois. Afin d'illustrer nos propos, nous citons le récit de l'interviewé 12 qui mentionne que la police au Québec est des centaines d'années en avance par rapport à ce qu'ils font là-bas. L'interviewé 14 abonde dans le même sens lorsqu'il avance : « on est trop avancé sur ce qu'il y a là-bas. ». D'autres sont encore plus précis lorsqu'ils décrivent l'environnement dans lequel ils doivent travailler. Pour n'en citer que quelques exemples : la majorité du travail se fait sur du papier à la main, les ordinateurs sont extrêmement rares, le rythme de travail est très lent, les droits de l'homme sont parfois plus ou moins respectés, les ressources sont insuffisantes ou inadéquates, etc. Les interviewés comparent parfois le contexte policier d'Haïti au contexte policier québécois des années 1940, pour reprendre l'expression de l'interviewé 17. Ainsi, les policiers sont parachutés dans un champ d'opération qui les ramène plusieurs années en arrière en termes de pratique, ce qui empêche toute possibilité de développer de nouvelles méthodes adaptées à la réalité québécoise actuelle.

Toutefois, on pourrait penser que le fait de côtoyer des UNPOLs venant des quatre coins du monde permet aux policiers de la Sûreté du Québec de faire ce qu'on appelle du « benchmarking⁸⁶ » favorisant ainsi l'importation de nouvelles méthodes opérationnelles. En effet, il serait logique de croire que le fait de côtoyer des policiers venant de pays industrialisés suscite un certain échange informel au niveau des pratiques. Étonnamment, les témoignages des interviewés par rapport à cette thématique nous démontrent le contraire. En effet, plus de 57,9 % de l'échantillon (11 cas sur 19) affirme que les policiers canadiens sont très qualifiés par rapport aux autres UNPOLs, et ce même par rapport à des pays occidentaux normalement reconnus pour être à la fine pointe en matière de police. Cette perception semble

⁸⁶ Action d'importer les meilleures pratiques par le biais de l'observation du fonctionnement de d'autres organisations.

relativement généralisée dans notre échantillon, ce qui nous porte à croire qu'elle est bien réelle et qu'elle n'est pas le fruit d'un trait de caractère ou d'un trait psychologique individuel tel que la vanité ou le narcissisme. Ainsi, s'il est bien réel, le clivage existant entre les policiers de la Sûreté du Québec et leurs homologues UNPOLs limite encore une fois les possibilités d'apprentissage des policiers de la SQ en opération de paix.

En conclusion, l'analyse de la catégorie acquisition de compétence nous permet de distinguer deux résultats intéressants pour notre recherche. Dans un premier temps, il nous est possible d'affirmer que la participation d'un policier à une opération de paix permet à ce dernier de développer ou d'améliorer des compétences d'ordre général qui vont par la suite influencer positivement sa façon de travailler au retour au Québec. Ces constats sont en parfaite adéquation avec les conclusions de certains auteurs (Cochrane et Phillips 1998 ; Fielding 1988) au sujet du développement des compétences génériques et de leurs impacts sur l'organisation policière.

Dans un deuxième temps, il semble que les policiers canadiens ayant participé à des opérations de paix ne retirent aucun ou très peu d'acquis reliés à l'exercice direct de leur profession au Québec. Le séjour en mission a donc un impact beaucoup plus grand sur une catégorie de compétences génériques que l'on retrouve également dans d'autres professions. Ces compétences génériques peuvent, par la suite, avoir un impact indirect sur la pratique des policiers au retour de mission (Cochrane et Philipps 1988). Ainsi, les observations quant au développement des ressources humaines à la suite d'une expérience en mission de paix (Ferland 2009; Levac et Ferland 2009) semblent tout à fait s'appliquer à notre échantillon. Ainsi, notre analyse de cette catégorie nous permet aussi de combler l'une des lacunes identifiées par Salomé (1994) et d'ainsi décrire la manière dont ce type d'expérience de travail influence l'acquisition de qualifications spécifiques. De plus, le concept d'individualisation des compétences avancé par Fielding (1984) est également

observé dans notre échantillon en ce sens qu'il existe quelques différences quant à la définition des catégories de compétence par les répondants. En effet, la définition du concept de compétence est étroitement liée à l'expérience personnelle vécue par le policier en sol haïtien, mais aussi à son cadre de référence développé au fil des années dans le cadre de son métier au Québec.

5.2 CATÉGORIE 2 : IMPACT SUR LA PERSONNALITÉ

L'expérience vécue en mission de paix par un policier peut influencer sa pratique à son retour au Québec d'une autre manière. En effet, nos données démontrent non seulement qu'une expérience en Haïti suscite des acquis en termes de compétence, mais qu'elle conduit aussi à de nombreux changements au niveau de la personnalité des policiers. De manière générale, il semble juste de croire que la modification profonde d'un trait de caractère chez un individu entraînera certainement des impacts sur sa façon de travailler. Par exemple, il serait logique de croire que l'amélioration de la patience chez un policier aura des retombées positives sur ses relations avec ses collègues et la clientèle. À ce sujet, nous citons les propos de l'interviewé 06 : « c'est sur que l'enrichissement est plus au niveau personnel que professionnel. C'est dans ce sens-là, sauf que qu'est-ce que tu apprends au niveau personnel aussi se transfère dans ta vie professionnelle. » Par souci d'objectivité, il est important de garder à l'esprit qu'un changement au niveau de la personnalité d'un individu peut aussi amener des impacts négatifs sur sa façon de travailler.

Nos données sont éloquentes quant à l'impact d'une mission de paix sur la personnalité des policiers qui y ont participé. En effet, tous nos interviewés sans exception, soit une représentativité de 100 %, ont mentionné que la mission avait eu un impact quelconque sur leur personnalité en général. La nature de ces différents changements et l'impact sur le travail policier seront analysés plus en profondeur

dans la prochaine section. Notez toutefois que la perspective organisationnelle utilisée pour analyser cette catégorie renvoie à une évaluation des impacts centrée sur l'organisation policière et non sur l'individu.

Le premier impact que nous analyserons ici est celui qui touche le plus de policier dans notre échantillon soit 12 policiers sur 19. En effet, 63,1 % de notre échantillon indique que l'expérience vécue en Haïti a entraîné une profonde prise de conscience par rapport à leurs statuts et à leurs conditions de vie au Québec. Il semble que le fait de côtoyer la misère humaine et le fait de vivre dans des conditions parfois très rudes par rapport aux standards occidentaux amène un certain changement quant à la façon qu'ont les policiers de percevoir nos conditions de vie et nos conditions de travail. Cette prise de conscience issue de l'expérience en Haïti peut influencer la pratique d'un policier de plusieurs façons. Dans un premier temps, la plupart des individus qui ont affirmé avoir été transformés sur cet aspect indiquent qu'ils sont beaucoup moins « chialeux » et exigeants envers leur employeur. De plus, certains mentionnent qu'ils ne se plaignent presque plus, car ils ont déjà connu et/ou vu quelque chose de bien pire en mission. Ces résultats viennent corroborer les observations faites par Lebrun et Laforge (2006) au niveau de l'amélioration du comportement et de l'attitude des policiers de la Sûreté du Québec revenant de mission. En contrepartie, la majorité d'entre eux affirment aussi être beaucoup moins tolérants face à leurs collègues ou face aux personnes qui se plaignent le « ventre plein⁸⁷ ». En effet, plusieurs ont indiqué être souvent interpellés et dérangés par leurs collègues qui revendiquent ou qui se plaignent pour des situations qui leur paraissent anodines telles que des refus de demandes de congé, les conditions de travail au Québec, etc. En sommes, la prise de conscience qui touche 63,1 % de notre échantillon à la suite d'une mission de paix semble avoir des impacts positifs sur la relation entre ces policiers et leur organisation. Toutefois, il est possible de

⁸⁷ Pour reprendre l'expression de plusieurs répondants.

croire que l'intolérance plus marquée envers certains collègues qu'ils perçoivent comme des «chialeurs» contamine significativement les relations avec cesdits collègues et/ou l'équipe de travail en général. Les retombées de ce changement suite à la participation à une opération de paix sont donc positives et négatives à la fois.

Deuxièmement, neuf des interviewés sur 19, soit 47,3 %, mentionnent être des individus plus sages et plus posés à la suite d'une telle expérience. Le terme « plus zen » est revenu à plusieurs reprises lorsque les interviewés parlaient de cet impact sur leur personnalité. Ce changement a encore une fois un impact double sur la manière de travailler des individus à leur retour. Dans un premier temps, plusieurs affirment ne plus se préoccuper outre mesure des irritants et des obstacles qu'ils retrouvent dans différentes situations de travail. Ainsi, l'organisation se retrouve avec des policiers qui ont une plus grande capacité à faire face à des situations que l'on pourrait qualifier de frustrantes. Par exemple, effectuer une tâche qui nécessite la mobilisation d'une ressource qui est indisponible pour le moment. D'un autre côté, les policiers qui font mention de ce changement au niveau de la personnalité affirment qu'ils sont aussi plus posés face à une situation et qu'ils prennent davantage le temps de réfléchir aux différentes options avant de prendre des décisions. Ainsi, les capacités de prise de décision de ces policiers semblent bonifiées. Dans un deuxième temps, ce changement au niveau du caractère peut parfois conduire à des comportements que l'on pourrait associer à la « non chalance » ou au manque de rigueur. En effet, plusieurs des interviewés font référence à des situations où pour eux, plus rien n'est grave. Certains des policiers vont parfois minimiser l'importance de certains gestes ou actions, car selon eux, le geste en question ne représente pas un enjeu majeur. La procrastination est un exemple de ce comportement, interviewé 07 : « bof ce sera fait demain, ce n'est pas plus grave ». Bref, au même titre que la prise de conscience analysée précédemment, le fait d'être plus « zen » et plus posé à la suite d'une mission en Haïti est une retombée qui peut influencer positivement et/ou négativement la pratique d'un policier dans le contexte québécois.

Le troisième trait de caractère qui fut modifié par une expérience en mission est la patience. Neuf interviewés sur 19, soit 47,3 % ont mentionné être des individus plus patients à la suite d'un séjour de 9 mois en Haïti. Cette catégorie ressemble en quelques points à la précédente catégorie, mais elle est présentée ici de façon distincte, car elle fut souvent abordée ainsi par les répondants. Bien que la plupart des interviewés ne mentionnent pas explicitement les impacts du développement de la patience sur leur travail au Québec, il est facile de postuler qu'une personne plus patiente sera certainement plus agréable à côtoyer pour ses pairs et pour la clientèle. À cet effet, la patience est aussi parfois associée par les interviewés à un seuil de tolérance plus élevé face à des situations tendues avec la clientèle. Par exemple, les interviewés 03, 06 et 18 mentionnent que leur patience accrue fait en sorte que leur seuil de tolérance avant d'enclencher une action dont le degré de force est plus élevé est significativement augmenté. L'interviewé 03 mentionne que lors de ses interventions, le fait qu'il soit plus patient avec un individu agressif ou intoxiqué a souvent pour résultat de diminuer le degré d'agressivité de cette même personne et d'ainsi apaiser la situation sans recourir à un moyen coercitif. Indirectement, il semble que le développement de la patience chez le policier, plus spécifiquement chez les patrouilleurs, fournit un outil supplémentaire à ces derniers lorsqu'il est question d'intervenir dans une situation délicate. Les impacts de cette modification du caractère à la suite d'une opération de paix semblent n'être que positifs sur le travail du policier à son retour au Québec.

Un autre des traits de personnalité qui fut modifié chez certains policiers à la suite de leur séjour en Haïti est la sensibilité humaine. En effet, 36,8 % de l'échantillon soit sept policiers sur 19 affirment être aujourd'hui des personnes qui se soucient davantage des gens qui les entourent, que ce soit des collègues, des proches ou des citoyens avec qui ils doivent interagir au quotidien dans leur travail. Dans la majorité des cas, cette sensibilité humaine amène en même temps une habileté de contact supérieure avec les gens en général, y compris les gens de nationalité

étrangère. Ainsi pour ces policiers, le contact humain en général se fait plus facilement et plus naturellement qu'il ne se faisait avant leur mission en Haïti. Le développement de cette caractéristique a un impact substantiel sur les relations de ces policiers avec la clientèle, mais aussi avec leur équipe de travail. À cet effet, l'interviewé 09 mentionne que le fait d'être plus sensible aux personnes qui l'entourent fait en sorte qu'il prend des décisions beaucoup moins risquées pour la sécurité de ses collègues lorsqu'il est sur le terrain. Facteur important qu'il ne considérerait pas automatiquement dans l'exercice de ses fonctions au Québec avant d'aller en Haïti. En somme, le développement de ce trait de caractère grâce à une expérience en mission de paix a encore une fois un impact positif sur la pratique du métier policier dans le contexte québécois.

Le cinquième changement observé au niveau de la personnalité des policiers à la suite d'une participation à une opération de paix est le développement d'une plus grande ouverture d'esprit et d'une plus grande ouverture sur le monde. Sept interviewés sur 19, soit 36,8 % font mention de ce trait de personnalité qui s'est développé en mission. Il semble donc que le fait de côtoyer des collègues venant des quatre coins du monde ainsi que le fait de vivre pendant neuf mois dans une communauté étrangère amènent les policiers à ouvrir leurs horizons sur le monde et les gens qui les entourent. À titre d'exemple afin d'illustrer les différences de cultures avec lesquelles les policiers sont appelés à composer nous citons l'interviewé 17 qui raconte qu'il devait patrouiller avec des collègues UNPOLs et qu'il devait parfois arrêter le camion pour permettre à son collègue de prier sur le bord du chemin. Les retombées sur le travail dans le contexte québécois du développement de l'ouverture d'esprit sont facilement identifiables lorsque les interviewés nous mentionnent qu'ils acceptent beaucoup plus que les gens aient des conceptions ou des visions différentes de la leur en matière de travail ou dans la vie en général. L'acceptation des différences et la tolérance envers les opinions, les

idées et la culture des autres ne peuvent être que bénéfiques dans les relations que le policier entretient avec son entourage et la clientèle desservie⁸⁸.

Tableau V - Modification de la personnalité due à un séjour en mission (N=19)

| <u>Traits de personnalité modifiés</u> | <u>N</u> | <u>% du sous-échantillon</u> |
|--|-----------------|-------------------------------------|
| Prise de conscience par rapport aux conditions de vie au Québec | 12 | 63,1 % |
| Sagesse | 9 | 47,3 % |
| Patience | 9 | 47,3 % |
| Sensibilité humaine | 7 | 36,9 % |
| Ouverture d'esprit | 7 | 36,9 % |
| Volonté de progresser dans la hiérarchie | 1 | 5,2 % |
| Sens de l'adaptation | 1 | 5,2 % |
| Intolérance au gaspillage | 1 | 5,2 % |
| Confiance en soi | 2 | 10,5 % |
| Envie de travailler à l'étranger | 1 | 5,2 % |

D'autres impacts sur la personnalité issus d'un passage en mission furent identifiés, mais la représentativité au sein de l'échantillon est beaucoup moins grande que ceux analysés précédemment (entre 5 % et 10,5 %). Nous citons à cet effet la volonté de progresser dans la hiérarchie, le sens de l'adaptation, l'intolérance au gaspillage, la confiance en soi et l'envie de travailler à l'étranger. Nous portons aussi l'attention du lecteur qu'un des interviewés a quant à lui perdu la volonté de progresser dans la hiérarchie suite à son expérience en mission. Cet élément nous rappelle encore une fois que l'expérience en mission peut avoir de nombreux impacts négatifs sur les individus et sur l'organisation en général. En regard de cette analyse, il semble que

⁸⁸ À cet effet, l'interviewé 09 indique que le fait d'avoir maintenant une plus grande ouverture d'esprit sur les questions policières au sens large lui permet d'aborder les problèmes avec une grande originalité lui permettant ainsi de présenter de nouvelles solutions ou de nouvelles méthodes par rapport à des problématiques particulières. À titre d'exemple, lorsque venait le temps de travailler sur un programme social qui était traité de la même manière depuis des années, l'interviewé 09 présenta à son patron de nouvelles façons de faire afin de susciter plus d'engagement de la part de la population dans ledit programme. Certaines de ces idées furent retenues et le patron lui fit remarquer qu'il avait une façon originale de réfléchir aux problématiques.

la catégorie que nous avons identifiée en tant qu'impact sur la personnalité d'un passage en mission a bel et bien un impact sur la pratique policière des policiers à leur retour. Cependant, lorsque nous analysons ces différents impacts individuellement, il nous apparaît que ces derniers peuvent influencer la pratique d'un policier dans les deux sens, positivement et négativement.

5.3 CATÉGORIE 3 : LA PERCEPTION DU TRAVAIL POLICIER AU RETOUR DE MISSION

Un troisième élément issu d'une expérience policière outre-mer peut venir influencer la pratique d'un policier à son retour. Il nous semblait pertinent d'aborder avec les interviewés la façon dont ils percevaient leur travail au Québec, car une modification à ce niveau aurait certainement des impacts dans leurs actions sur le terrain. Cependant, lorsque nous abordions la thématique avec les interviewés ceux-ci semblaient accorder beaucoup plus d'importance au fait que la mission ait changé leur perception de la vie en général et non spécifiquement celle du travail. Notre catégorie perdait alors un peu de sa pertinence, car elle ne semblait pas représenter une dimension aussi importante pour les policiers que la modification de leur vision de la vie en général. Ce constat est intéressant, car il vient rejoindre nos conclusions au sujet des compétences acquises par les policiers suite à leur mission, l'expérience en mission semble davantage enrichissante sur le plan personnel que sur le plan professionnel. Dans le cas présent, la mission semble aussi avoir eu un impact plus important au niveau de leurs conceptions de la vie en général qu'au niveau strictement professionnel. Ainsi, nous aurions déjà tendance à croire que les impacts d'une participation à une opération de paix sur un policier sont davantage d'ordre personnel que professionnel. Cette hypothèse ne vient toutefois pas infirmer les liens évidents qui existent entre les traits personnels d'un individu et sa manière de travailler.

Malgré tout, nous avons recueilli quelques données intéressantes au sujet de la catégorie que nous cherchons à analyser. Pour débiter, 11 policiers sur 19, soit 57,9 % ont mentionné le fait que la mission avait changé d'une quelconque manière leur façon de concevoir leur travail de policier au retour. Dans un premier temps, cinq interviewés ont affirmé que la mission avait fait en sorte qu'ils trouvaient le travail de policier au retour plutôt banal comparé à ce qu'ils avaient vécu comme expérience en Haïti. À titre d'exemple, l'interviewé 18 mentionne : « mes deux premières semaines à Cité-Soleil j'ai couverts six meurtres par balle. J'en ai couvert, ça fait 11 ans que je suis dans la police, j'en ai deux ici dans toute ma carrière ». Par conséquent, il semble que la volonté de bien effectuer le travail peut par la suite diminuer si les policiers en viennent à concevoir leur action de police domestique comme étant banale et ne nécessitant pas l'intervention des ressources policières. Nous avons noté de la frustration liée à ce changement de perception après une mission en Haïti, notamment chez l'interviewé 09 qui nous en parle ainsi :

« Nous autres on utilisait des ressources pour des niaiseries de même alors que ces ressources-là, ces policiers là on les amène en Haïti et on va sauver des vies. On va sauver des vies, on va prévenir des crimes, on va prévenir des viols, on va prévenir des meurtres et ici on s'en occupe pour aller dire au voisin de finalement rentrer son chien en dedans. Pour moi, ça me tuait. Ça n'avait pas d'allure. »

D'autre part, il nous est possible de lier ce changement de perception à la baisse de motivation et de stimulation par rapport au travail policier au Québec qu'ont vécus deux policiers de notre échantillon. Il apparaît donc que cette prise de conscience peut avoir un impact négatif sur le rendement d'un policier à son retour de mission.

En deuxième lieu, cinq interviewés sur 19, soit 26,3 % ont aussi mentionné avoir remis ou remettre encore en question les exigences et le rythme de travail imposés par leur organisation ou la société capitaliste en générale. Il semblerait que le fait de passer neuf mois dans un contexte où le rythme de travail et le rythme de vie est très lent amène une certaine prise de conscience de la pression professionnelle à laquelle

sont sujets les travailleurs des sociétés industrialisées. En effet, près de 50 % de notre échantillon fait référence lors de l'entretien à ce qu'ils qualifient de « rythme haïtien ». Rythme de vie très lent qu'ils ont tous finis par adopter après une plus ou moins longue période d'adaptation afin de bien fonctionner dans ce nouveau champ opérationnel. Bien évidemment, ce rythme de travail qu'ils ont intégré n'est pas adapté à une société comme celle du Québec ce qui fait en sorte que 78,9 % de l'échantillon a eu des difficultés à retrouver le rythme de vie et de travail occidental. Il semble toutefois qu'après s'être réajustés au rythme nord-américain, certains policiers questionnent encore le bien-fondé de ces exigences. Les propos de l'interviewé 13 nous éclairent à ce sujet : « là-bas tu penses juste à toi-même et là quand tu reviens ici, tu te rends compte que tu avais une charge de travail qui était quasiment inhumaine parce que tu ne dis jamais non. ». Cette prise de conscience, que nous avons observée chez plusieurs policiers, peut parfois faire en sorte que le rendement au travail diminue légèrement, nous citons l'interviewé 12 à titre d'exemple : « c'est juste que tu réalises que tu vas mourir et que peu importe ce que tu fais, tu l'as l'exemple, je suis parti et ils m'ont remplacé ici. Alors pourquoi je me défoncerais ici? Je vais faire ce que j'ai à faire parce que je suis payé pour, mais je ne ferai pas la coche de plus que je faisais avant. ». De plus, il est possible de croire que cette remise en question des standards de travail occidentaux peut entraîner certaines tensions entre ces policiers et leurs supérieurs immédiats. Les propos de l'interviewé 17 nous fournissent un bel exemple d'une situation susceptible de se produire : « Je vais faire ce que j'ai à faire et sacre moi patience le boss là. "Oui, mais tu n'as pas assez de billets". Ouais pis? Ça va apporter quoi ça? Tu penses vraiment que de donner un billet d'infraction à 125 ça va sauver un mort? ». Bien qu'elle ne soit pas présente chez une majorité des policiers constituant notre échantillon, nous pouvons conclure que l'expérience de travail dans un contexte international peut parfois entraîner des retombées négatives en termes de rendement au travail lorsque le policier est réintégré dans son unité d'origine.

Tableau VI - Modification de la perception du travail au Québec après une mission (N=11)

| <u>Impacts sur la perception du travail</u> | <u>N</u> | <u>% du sous-échantillon</u> |
|---|-----------------|-------------------------------------|
| Banalisation du travail de police au Québec | 5 | 45,5 % |
| Remise en question du rythme et des exigences de travail au Québec | 5 | 45,4 % |

La présente catégorie possède toutefois une limite importante. Certains des policiers ont mentionné que ces changements au niveau de leur perception du travail avaient tendance à s'estomper au fil du temps. Ainsi, plus le temps passe, plus le policier est susceptible de revenir à ses conceptions antérieures, qui lui servaient de référence avant la mission. Les observations issues de cette catégorie ne seraient donc valides que pour une période de temps plus ou moins longue après le retour du policier. Les impacts négatifs sur le travail des policiers causés par une modification des perceptions de leur travail au Québec sont donc d'une durée limitée, à quelques exceptions près.

5.4 CATÉGORIE 4 : FACTEURS EXTERNES

En dernier lieu, il existe une dernière catégorie que les interviewés ont porté à notre connaissance et qui serait susceptible d'influencer la pratique d'un policier à son retour au Québec. Cette catégorie que nous avons appelée facteurs externes regroupe en fait tous les éléments d'ordre externe, c'est-à-dire qui ne sont pas liés à la personne même du policier, mais qui peuvent toutefois avoir un impact sur son travail au Québec. Ainsi, tel que mentionné précédemment, l'une des retombées

organisationnelles positives d'une contribution à une mission de paix était que les organisations pouvaient par la suite bénéficier d'un réseau de communication informel beaucoup plus large, s'étendant à l'international (Ferland, Piché et Lebrun 2010; Ferland et Isabelle 2009).

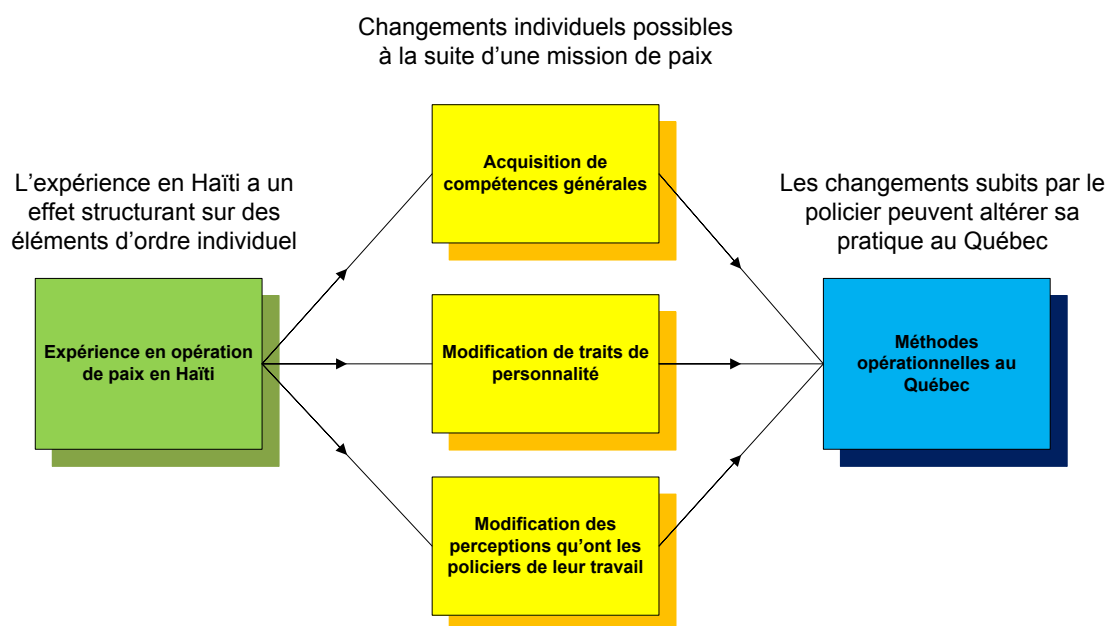
À travers notre échantillon, trois policiers, soit 15,7 %, nous ont mentionné que le fait de travailler avec des policiers venant d'autres pays pendant neuf mois favorisait la création de liens solides qui peuvent ensuite avoir des retombées sur leur travail au Québec. Des retombées au sens où ils pourront éventuellement réactiver les liens tissés avec leurs homologues afin de faire progresser une enquête ou un dossier quelconque. Les interviewés 05 et 16, qui occupent des fonctions d'enquête au niveau des crimes majeurs et des stupéfiants, sont les deux qui ont mentionné que les liens tissés en mission pourront éventuellement leur être utiles dans leur travail bien que ce n'ait pas encore été le cas. Pour le reste de l'échantillon, la majorité a affirmé que le fait de garder contact avec des collègues étrangers n'a des retombées que personnelles et sociales et que celles-ci ne peuvent en aucun cas influencer leur travail au Québec. En définitive, il semble que le développement de liens avec des policiers étrangers en mission peut conduire, dans une minorité des cas, à des retombées professionnelles positives. Toutefois, il nous apparaît évident que les facteurs externes issus d'une mission de paix sont beaucoup moins structurants sur la pratique policière au Québec que les facteurs individuels tels que l'acquisition de compétence, les impacts sur la personnalité ou encore les modifications dans la perception du travail que nous avons analysés précédemment. D'autre part, il nous a été impossible d'observer dans notre échantillon la présence de « reverse capacity building », ou de pratiques innovantes que les policiers pouvaient ensuite réutiliser dans le contexte domestique, tel que Goldsmith l'avait observé dans une étude sur l'opération Serene au Timor Leste (Goldsmith 2009).

En conclusion, il semble que les méthodes policières utilisées par les policiers lors d'une mission de paix en Haïti ne soient pas directement transposables dans le contexte policier québécois. Cependant, d'autres éléments plus subtils, tels que le développement de compétences générales, la modification des traits de caractère ou les changements dans la vision qu'ont les policiers de leur travail, peuvent venir influencer indirectement les pratiques policières au Québec après une mission. Ainsi, nos résultats tendent à démontrer que les pratiques policières utilisées au Québec par les policiers revenant de mission sont altérées non pas par la transposition directe de méthodes opérationnelles issues du contexte d'Haïti, via le développement d'une nouvelle connaissance de répertoire (Tanner 2010) par exemple, mais plutôt par la modification de facteurs individuels chez les policiers eux-mêmes. L'effet structurant d'un séjour en mission sur les méthodes opérationnelles utilisées au Québec est donc dépendant des changements personnels subits par les policiers lors d'une mission. Ainsi, notre démarche analytique nous permet d'introduire dans notre modèle conceptuel un nouvel élément intermédiaire qui vient quant à lui moduler l'impact d'une mission sur les pratiques opérationnelles au Québec soit, une catégorie que l'on pourrait nommer « changements individuels⁸⁹ ». Le schéma suivant illustre bien les résultats de notre analyse :

⁸⁹ Illustrés en jaune dans le schéma suivant.

Figure 5.

Ajout d'une catégorie venant moduler l'impact de l'expérience en mission sur les pratiques policières au Québec au retour de mission



Bien qu'illustrant l'implication d'une nouvelle variable dans le modèle conceptuel de départ, ce schéma ne décrit pas la nature de la relation qui unit les différents changements individuels et les méthodes opérationnelles utilisées au Québec par les policiers. Nos résultats ouvrent donc la porte à de nouvelles recherches qui elles permettraient aux organisations policières de mieux comprendre le processus par lequel les policiers qui sont envoyés en missions sont transformés. Il convient aussi de rappeler les différentes observations issues de la précédente section pour constater que les observations dressés par d'autres chercheurs (Ferland 2009; Levac et Ferland 2009; Lebrun et Laforge 2006) omettent souvent de traiter des possibles impacts négatifs de ces changements individuels sur les méthodes opérationnelles utilisées au Québec. Cependant, à la lumière de notre analyse, force est de constater que le processus résultant de la modification des traits personnels par une expérience

en mission de paix a des impacts beaucoup plus positifs que négatifs sur les façons de faire au Québec des policiers qui reviennent de mission.

5.5 RETOMBÉES ORGANISATIONNELLES

Après avoir analysé les différents impacts d'une participation à une opération de paix sur les méthodes opérationnelles déployées par les policiers au retour de mission, il serait aussi intéressant de jeter un regard analytique plus élargi sur nos données. En effet, une perspective macroscopique nous permettrait de concevoir non plus la participation policière aux opérations de paix comme ayant des impacts individuels sur les policiers, mais également comme ayant des impacts d'ordre organisationnel sur les organisations contributrices.

Dans un premier temps, si nous reprenons les résultats de l'analyse précédente il nous est possible de postuler qu'une expérience en opération de paix peut influencer la qualité des services offerts aux citoyens par les policiers qui ont participé à ce type de mission via l'amélioration de certains éléments personnels chez ces derniers⁹⁰. Ainsi, les retombées au niveau des ressources humaines semblent être positives pour l'organisation contributrice, et ce malgré le fait que certaines retombées négatives aient été identifiées selon les témoignages recueillis. Toutefois, bien que les impacts sur les ressources humaines soient majoritairement positifs, le niveau de service offert à la population n'est que très peu bonifié en raison de petit pourcentage de policiers de la Sûreté du Québec qui a participé à une mission de paix. En effet, un peu plus de 200 policiers de la Sûreté du Québec ont déjà été en

⁹⁰ Il faut noter ici que cette hypothèse est basée sur les discours recueillis lors de la cueillette de données et qu'il nous est impossible de vérifier empiriquement l'impact des ces missions sur l'amélioration de la sécurité intérieure. Cette avenue représente cependant une intéressante piste de recherche.

mission ce qui ne représente que 3,7 % de l'effectif policier total⁹¹. Ainsi, les retombées de la contribution à une opération de paix sur la qualité des services offerts à la population desservie par l'organisation contributrice sont, à notre avis, de très petite envergure. Toutefois, si nous nous fions aux tendances des dernières décennies quant à la participation policière aux opérations de paix, il semble qu'il y aura toujours une augmentation constante du nombre de policiers qui seront déployés dans le cadre des missions de paix et qui, par extension, seront confrontés à la phase de réintégration dans leur société d'origine.

Dans un deuxième temps, il était avancé par certains chercheurs que le fait d'envoyer des policiers en mission permettait aux organisations contributrices de bénéficier de réseaux de coopération beaucoup plus grands favorisant ainsi l'échange d'information lorsque vient le temps de traiter d'affaires criminelles qui transcendent les frontières nationales (Ferland, Piché et Lebrun 2010; Ferland et Isabelle 2009). Il en ressort de nos données que ce réseautage informel n'a d'impact sur le travail d'un policier que lorsque celui-ci occupe des fonctions d'enquête domestique d'un certain niveau. De plus, les deux policiers de notre échantillon (10,5 %) qui ont mentionné que les contacts tissés en Haïti pouvaient avoir des retombées sur leur travail au Québec ont affirmé ne pas s'être encore servis de cette nouvelle ressource. Par ailleurs, pour la très grande majorité de notre échantillon (84,2 %), il semblerait que les liens tissés en Haïti avec des policiers étrangers n'aient été tissés et entretenus que dans une perspective sociale et ludique, n'ayant aucune retombée sur leur travail au Québec. À la lumière de ces observations, il pourrait être intéressant de mener une recherche uniquement auprès de policier ayant des fonctions d'enquête au niveau des crimes transnationaux et ayant participé à une opération de paix afin de vérifier si oui ou non, le développement de ce réseau de communication informel a des retombées opérationnelles pour les organisations contributrices. Ainsi, dans l'affirmative, il pourrait être intéressant pour les organisations policières de positionner dans ces missions des policiers qui sont

⁹¹ <http://www.sq.gouv.qc.ca/mission-et-services/organisation/effectifs-ressources-sq.jsp>

susceptibles de revenir de mission et d'utiliser ce type de réseau à leur retour. En contrepartie, dans la situation actuelle, les organisations se retrouvent effectivement avec un réseau de communication informel élargi sans toutefois pouvoir en bénéficier ou l'utiliser à des fins opérationnelles. Une autre solution pour que les organisations contributrices puissent se servir de cette ressource, que l'on pourrait qualifier de latente, serait de cartographier les relations que leurs policiers ont tissé avec des policiers étrangers dès leur retour de mission afin de rendre ce réseau de communication informel accessible aux policiers susceptibles d'en avoir besoin et qui ne sont pas nécessairement aller en mission. Somme toute, des recherches approfondies sur la question permettraient de faire la lumière sur l'impact de la participation aux missions des Nations Unies sur l'efficacité des réseaux de communication informels des organisations contributrices. Actuellement, et tant et aussi longtemps que des données ne viendront pas prouver le contraire, il convient de garder une certaine réserve quant aux possibilités de développement des réseaux de communications qu'offre la participation aux opérations de paix.

Dans un troisième temps, nos données démontrent que 78,9 % de notre échantillon a éprouvé des difficultés à retrouver le rythme de travail et le rythme de vie nord-américain après un séjour de neuf mois en Haïti. Ces difficultés pouvaient prendre quelques semaines avant de s'estomper, mais de nombreux répondants ont affirmé que c'était davantage une question de mois. Il serait intéressant de valider dans quelle mesure la durée d'un séjour en mission a des impacts sur les difficultés vécues par les policiers lors de leur réintégration. Dans le cas où l'impact d'une durée supérieure à neuf mois n'a peu ou pas d'incidence sur les difficultés post-déploiement, il pourrait être avantageux pour les corps policiers contributeurs d'étendre la durée des déploiements de leurs policiers comme c'est le cas pour de nombreux pays. En effet, si nous considérons l'effort, l'argent et le temps investis par les organisations policières comme la Sûreté du Québec dans le processus pré-déploiement afin de sélectionner et d'encadrer les policiers qui partent en mission, il serait logique de s'attendre à ce que ce processus soit rentable en terme de temps

passé en théâtre d'opérations par les policiers sélectionnés. Cette proposition va dans le même sens que le témoignage de plusieurs de nos répondants qui se sont dits frustrés par le fait que plusieurs de leurs collègues UNPOLs avaient droit à des extensions de mandat.

Dans un quatrième temps, bien que notre recherche ait démontré que la participation à une opération de paix ne suscite peu ou pas de développement de compétences dites techniques chez les policiers revenant de mission, il n'en demeure pas moins que ces derniers possèdent maintenant une expérience particulière de laquelle découle une certaine forme de savoir et de connaissance dans un domaine en particulier. Par exemple, le fait d'avoir vécu des émeutes à Port-au-Prince ou encore d'avoir travaillé dans des circonstances postséisme où la structure hiérarchique s'était complètement effondrée confère à ces policiers une expérience significative en regard du ou des phénomènes qu'ils ont vécus. Cette forme de savoir ou d'expérience pourrait être mise à profit par l'organisation au sens où elle pourrait demander aux policiers revenant de mission de questionner et de réfléchir sur les pratiques utilisées au Québec en lien avec ce qu'ils ont vécu en Haïti. Ces réflexions pourraient prendre la forme d'un rapport ou encore d'ateliers réunissant les personnes concernées par le phénomène en question. Ainsi, un policier ayant eu un rôle de gestion durant le séisme et les journées qui ont suivi pourrait se voir demander d'écrire un rapport ou une réflexion sur l'apport de cette expérience sur l'amélioration des pratiques au Québec en cas de sinistre de ce genre. De quelles façons son expérience lors du séisme à Port-au-Prince lui permet de concevoir la façon de faire si de tels événements se produisaient dans la région desservie par son poste ? Le même exercice peut être effectué en fonction d'autres expériences vécues par les policiers de la SQ en opération de paix. Cette métabolisation de l'expérience par l'organisation pourrait engendrer des changements, susciter l'apparition d'idées nouvelles ou encore venir confirmer l'efficacité des pratiques en vigueur au Québec. Cette observation vient aussi faire le lien entre les commentaires de l'interviewé 19 qui affirmait que les policiers revenant de mission étaient très peu utilisés par

l'organisation⁹² et qu'il y a ainsi une perte de potentiel lors de la phase postdéploiement.

Par ailleurs, si on fait référence au fait que 89,5 % de nos répondants affirment avoir le désir de retourner en mission, il nous est possible de concevoir la participation aux missions de paix comme une nouvelle fonction policière. En effet, de nombreux répondants tentent de repartir en mission dans un avenir rapproché et se préparent à ce défi au même titre qu'un autre policier qui postule pour avoir un nouveau poste dans l'organisation. Les études comparatives avec des pays possédant des modèles de participations aux missions internationales différents du Canada pourraient certainement orienter les corps policiers canadiens en ce qui a trait aux meilleures façons de bénéficier de leurs investissements initiaux en matière d'opération de paix. En effet, bien que la participation de la Sûreté du Québec à ces missions soit une opération à somme nulle⁹³, il n'en demeure pas moins que beaucoup de ressources coûteuses sont nécessaires afin d'encadrer et de gérer ces déploiements. Ainsi, dans un contexte de rationalisation budgétaire, il serait normal de vouloir maximiser l'efficacité de la contribution des organisations policières aux opérations hors les frontières. En définitive, ce constat ouvre la porte à de nouvelles pistes de recherche qui permettraient aux services de police contributeurs de profiter davantage de leur participation à des opérations de paix. Entre autres, comment faire pour maximiser les impacts opérationnels domestiques d'une participation à une opération internationale? Comment rationaliser les coûts reliés au soutien de ces missions ou encore comment rendre l'opération plus lucrative pour l'organisation contributrice? Bref, la perspective organisationnelle est encore très peu utilisée dans la littérature et le développement des connaissances à ce sujet permettrait sans doute aux

⁹² À cet effet, l'interviewé 19 indique : «On n'est pas utilisé pentoute. Un moment donné tu as des gens qui vivent une expérience, va presser le citron après aussi. Avant, pendant et après. C'est fini, merci bonsoir. Eille utilise nous. Utilise nous...»

⁹³ La Sûreté du Québec, au même titre que les corps policiers municipaux et provinciaux canadiens, se voit rembourser la totalité des salaires des policiers qu'elle envoie en mission (Sources : présentation sur la contribution de la SQ aux opérations de paix par des membres de la Direction des Relations Internationales et du Protocole de la SQ : 17 mars 2011).

organisations policières d'être plus efficaces en termes de contribution internationale ce qui aurait aussi une incidence sur l'efficacité même des missions de paix.

En résumé, la perspective organisationnelle nous a conduits à réaliser plusieurs constats d'importance en matière de participation policière aux opérations de paix. Découlant directement des résultats de notre analyse, il nous est possible de formuler quelques recommandations au sujet de la contribution des organisations policières aux opérations de paix des Nations Unies :

- Encourager, dans la mesure des ressources disponibles de l'organisation policière, le plus de policiers possible à participer à ces missions afin qu'un plus grand pourcentage du personnel bénéficie de l'expérience enrichissante de ce type de mission. Ainsi, les impacts individuels positifs d'un séjour en mission seraient généralisés à un plus grand nombre de policiers, bonifiant par le fait même les retombées positives sur l'organisation d'une telle contribution.
- Favoriser le déploiement de policiers étant susceptibles d'avoir besoin de contacts internationaux dans le cadre de leur fonction au Québec. Certains policiers occupant des postes spécifiques sont plus susceptibles d'utiliser des contacts internationaux dans le cadre de leur travail que d'autres de leurs collègues. Étant donné que la participation à une mission de paix représente de belles occasions de réseautage, il pourrait être avantageux pour les organisations contributrices d'envoyer du personnel spécifique dans de telles missions.
- Dans la même veine que la recommandation précédente, il serait intéressant de cartographier, à l'aide d'outils ou de logiciels informatiques, les relations tissées par les policiers SQ en Haïti avec leurs collègues étrangers afin de

rendre utilisable et opérationnel ce réseau de relations internationales informelles. En effet, bien que les relations entretenues par un policier donné ne lui soient souvent d'aucune utilité en termes de travail, il se peut fort bien que ces mêmes relations représentent un atout significatif pour un de ses collègues qui n'a pas accès à ce réseau.

- Étendre la durée des missions de paix à une durée supérieure à neuf mois si l'impact de l'augmentation de la durée n'a pas d'incidence sur les difficultés vécues au retour par les policiers ou par les organisations contributrices. Ainsi, les ressources investies par la Direction des Relations Internationales et du Protocole dans le déploiement d'un candidat seraient utilisées sur une plus longue période, rationalisant par le fait même lesdites ressources.
- Étudier les possibilités et les limites de l'adoption d'un modèle de participation aux opérations de paix basé sur la création de nouvelles fonctions policières affectées de façon permanente à ce type de déploiement. La création d'une fonction permanente associée aux opérations de paix permettrait, entre autres, à la Sûreté du Québec d'enrayer le problème des policiers spécialisés qui quittent leurs unités d'origine, dans lesquelles ils sont déjà très sollicités, pour la durée de la mission.
- Réutiliser l'expérience spécifique vécue par les policiers en mission de paix afin de questionner, de critiquer et de repenser les méthodes opérationnelles utilisées au Québec dans des contextes particuliers (catastrophe naturelle, émeute, etc.). L'expérience particulière vécue par ces policiers dans une situation donnée peut être d'une grande utilité lorsque vient le temps de repenser les méthodes d'intervention au Québec dans des situations similaires.

6.0 CONCLUSION

La contribution des corps policiers québécois aux missions de paix des Nations Unies est un phénomène qui touche ces organisations depuis déjà 15 ans. Pour la Sûreté du Québec, cette contribution date de 1995 et aujourd'hui, elle déploie en permanence plus de 26 policiers sur des théâtres d'opérations internationaux (Levac et Ferland 2009). Le mandat conféré aux policiers québécois lorsqu'ils sont hors les frontières est relativement étranger à celui qui leur est conféré dans le contexte domestique. En Haïti, ils interviennent dans un contexte caractérisé par la réforme du secteur de la sécurité. Les policiers déployés ont pour principales tâches d'accompagner et de surveiller la Police Nationale Haïtienne dans son mandat de maintien de l'ordre et d'aider au développement et à la démocratisation de cette même police. D'autre part, les policiers québécois n'ont aucun pouvoir exécutif en Haïti comme c'est le cas dans leur contexte de travail habituel. Considérant les dissemblances entre le travail hors les frontières et le travail domestique, qu'est-ce que les organisations policières contributrices retirent de cette contribution internationale? Bien qu'il soit possible de justifier cette contribution aux missions de l'ONU par un devoir de solidarité internationale, il nous est aussi possible de questionner les retombées de cette contribution sur les organisations qui participent à cet effort. C'est dans cette optique que sont formulés les objectifs de cette recherche. Quels sont les réels impacts de la participation à ces missions sur les policiers qui y participent? Et par extension, sur la qualité des services qu'ils offrent aux citoyens québécois lorsqu'ils sont de retour de mission? En fait, ce mémoire cherchait à identifier de quelles façons un séjour de neuf mois hors les frontières, dans un contexte opérationnel totalement étranger, pouvait modifier les façons de travailler des policiers lorsqu'ils étaient réintégrés dans leurs sociétés d'origine. Devons-nous composer avec des policiers affaiblis, ramenant à la maison des séquelles telles que des syndromes post-traumatiques, comme nous pouvons l'observer parfois chez les militaires revenant de mission? Ou bénéficions-nous de super-policiers, améliorés sous différents aspects par leur expérience en mission?

Certains chercheurs avaient déjà étudié le fait que les méthodes opérationnelles utilisées dans le contexte domestique par les policiers n'avaient que très peu d'utilité dans un contexte hors les frontières (Tanner 2010; Goldsmith 2009). En effet, le policier est confronté à un nouvel environnement pour lequel il n'a pas de référence lui dictant comment agir dans telle ou telle situation. Cependant, après un certain temps sur le terrain, ce policier va développer de nouvelles catégories, un nouveau lexique, lui permettant d'opérer efficacement dans son nouvel environnement (Tanner 2010). Est-ce que cette nouvelle connaissance lexicale aura un impact sur ses actions lorsqu'il sera rapatrié dans sa société d'origine? Comment cette expérience à l'étranger modifie-t-elle son action policière domestique une fois de retour de mission.

Selon nos observations, un séjour de neuf mois dans un contexte opérationnel comme celui d'Haïti peut modifier la pratique d'un policier de plusieurs façons. La première observation d'importance est que l'effet d'une expérience en mission n'agit pas directement sur la pratique du policier, mais plutôt sur des éléments intermédiaires, propres au policier, qui vont par la suite altérer plus ou moins significativement sa façon de travailler. Ainsi, il convenait de déterminer quels étaient ces éléments intermédiaires et de quelles façons ils interagissaient avec les manières de travailler des policiers à la suite d'une mission. C'est dans cette perspective que nous arrivons avec des résultats qui nous indiquent que le travail d'un policier au retour de mission peut être influencé par une modification de ses compétences, une modification de sa personnalité, une modification de sa perception de son travail et finalement par le développement de certains outils opérationnels qui peuvent avoir des retombées professionnelles. Pour la première catégorie, il apparaît que le séjour en mission permet aux policiers de développer de nombreuses compétences d'ordre général qui vont par la suite avoir des retombées positives sur leurs façons de travailler au Québec. Dans un deuxième temps, il semble que des modifications dans les traits de personnalité des policiers à la suite d'une mission de

paix influencent aussi leurs façons de travailler au retour. Cependant, cette influence est parfois positive et parfois négative, tout dépendant quels traits de personnalité sont altérés à la suite d'une mission de paix. En troisième lieu, bien qu'une expérience en mission de paix ait changé leur vision de la vie en générale, il semble que la perception de leur travail au Québec ait aussi été modifiée pendant la mission, et ce avec des impacts négatifs sur le rendement au travail. Cependant, cette perception altérée semblait s'estomper au fil du temps lorsque les policiers revenaient à leurs conceptions initiales. Finalement, pour une très petite portion de policiers participant à des missions de paix, il semble que l'expérience en mission leur permet de développer des ressources, telles que des réseaux de contacts internationaux, qui constitueront ensuite des outils supplémentaires dans l'exercice de leurs fonctions au Québec, appuyant ainsi les constats de certaines recherches (Ferland, Piché et Lebrun 2010; Ferland et Isabelle 2009). En définitive, il apparaît que les modifications de certains de ces éléments chez les policiers, dus à un séjour en mission, affectent bel et bien les manières de travailler de ces policiers lorsqu'ils sont réintégrés dans leurs unités d'origine. Cependant, nos constats ne nous permettent pas de déterminer si ces résultats sont généralisables à l'ensemble des policiers. En effet, de nombreux facteurs peuvent venir altérer le lien entre l'expérience en mission et les différents facteurs personnels susceptibles d'être modifiés. Entre autres, il se peut que le type d'emploi occupé au Québec et pendant la mission joue un rôle prépondérant dans le développement de compétences ou dans la modification d'autres facteurs personnels. Au même titre, il se peut qu'une expérience en mission plus positive que négative ait aussi une influence sur l'altération des catégories que nous avons identifiées dans cette étude. Somme toute, il est possible de conclure que l'habitus des policiers canadiens qui réintègrent leurs unités d'origines à la suite d'une mission de paix est bel et bien altéré par cette expérience à l'étranger.

Ainsi, bien que les visées exploratoires de notre recherche soulèvent des conclusions intéressantes quant à la nature de la relation qui unit l'expérience en mission, la

modification de certains éléments chez le policier et sa façon de travailler au retour, il apparaît évident que d'autres recherches doivent être conduites sur le sujet. Plus spécifiquement, il serait important de déterminer quels sont les facteurs de la mission qui influencent les éléments que nous avons identifiés (compétence, personnalité, perception du travail et outils opérationnels). De telles recherches pourraient fournir des outils très intéressants pour les organisations policières contributrices au sens où elles permettraient éventuellement de contrôler des facteurs suscitant ainsi plus ou moins d'impact sur certains aspects d'un policier participant à une mission. Nos résultats ouvrent donc la voie à des recherches plus approfondies sur les impacts de la participation policière aux opérations de paix sur les organisations contributrices. Malgré le fait que les organisations policières du Québec participent déjà depuis quelques années à la mission des Nations Unies en Haïti, il n'en demeure pas moins que les initiatives organisationnelles en matière de production de connaissances à sujet restent superficielles et ne constituent pas un objectif de premier plan pour ces organisations. Cependant, il est évident que le développement des connaissances au sujet de la participation policière aux opérations de paix constitue un atout de premier ordre pour les décideurs des corps policiers contributeurs. En effet, le développement de la connaissance via une perspective de développement organisationnel permettrait aux chercheurs et aux organisations contributrices de maximiser et de bonifier les retombées de la participation à ces missions sur les organisations contributrices elles-mêmes, mais également sur le bien-être et la carrière des policiers participants à ces missions.

BIBLIOGRAPHIE

Aimoe, Lawrence D. (2009). *Étude des compétences et des caractéristiques d'un maître-chien accompli de la Gendarmerie royale du Canada*. En ligne : <http://www.rcmp-grc.gc.ca/depot/pdstc-cdcp/publications/handler-characteristics-caracteristiques-dun-maitre-chien/index-fra.htm> (page consultée le 13 juin 2011)

Anderson, Malcom, Monica den Boer, Peter Cullen, William Gilmore, Charles Raab et Neil Walker (1995). *Policing the European Union*. Oxford : Clarendon Press.

Bayley, David H. (2006). *Changing the guard : developping democratic police abroad*. New York : Oxford University Press.

Bernard, Anne (2006). *Contribuer à l'édification d'un monde plus sûr ou le défi de la sécurité pour le Québec*. En ligne : <http://www.mri.gouv.qc.ca/fr/pdf/securite.pdf> (page consultée le 6 juin 2010)

Bernard, José (2007). *La réintégration optimale des policiers et policières à la Sûreté du Québec*

suite à une mission de maintien de la paix à l'étranger : Une perspective de gestion. Mémoire de maîtrise. Montréal : École d'Administration Publique

Bigo, Didier (2000). « *Liaison officers in Europe* ». Dans Sheptycki, James (2000). *Issue in transnational policing*. London : Routledge, p.67-100

Bittner, Egon (1990). *Aspects of police work*. Boston : Northeastern University Press.

Brodeur, Jean-Paul (1983). « High and low policing : remarks about the policing of political activities ». *Social Problems*. Vol 30. (5), p.507-520.

Brodeur, Jean-Paul (1998). « Maintien et imposition de la paix en Somalie ». *Cultures et Conflits* (28)(1998), p.175-228.

Brodeur, Jean-Paul (2000). « Force policière et force militaire ». *Éthique publique*. Vol 2. (1), 2000, p 157-166.

Brodeur, Jean-Paul (2000). « Transnational policing and human rights ». Dans Sheptycki, James (2000). *Issue in transnational policing*. London : Routledge, p.43-66

Brodeur, Jean-Paul (2003). *Les visages de la police*. Montréal, Presses de l'Université de Montréal

Brodeur, Jean-Paul (2009). « Comment définir le terrorisme? » Dans Leman-Langlois, Sétphane et Jean-Paul Brodeur, dir. *Terrorisme et antiterrorisme au Canada*. Montréal : Les presses de l'Université de Montréal. p.17-37.

Brodeur, Jean-Paul et Dominique Monjardet dir. (2003). *Connaître la police, Grands textes de la recherche anglo-saxonne*. Paris : Les Cahiers de la sécurité intérieure

Call, Charles T. et William Stanley (2001). « Protecting the people : public security choices after civil wars ». *Global Governance*. 7 (2001) , 151-172

Call, Chuck et Michael Barnett (1999). « Looking for a few good cops : peacekeeping, peacebuilding and CIVPOL ». *International peacekeeping*. 6 (4), 43-68.

Casey, John (2010), *Policing the world*. Durham : Carolina academic press.

Champagne, Patrick et Olivier Christin (2004). *Mouvement d'une pensée, Pierre Bourdieu*. Paris : Bordas

Chan, Janet (1997), *Changing Police Culture : Policing in a Multicultural Society*. Cambridge : Cambridge University Press.

Cochrane, Raymond et Susan Philipps (1988). «The training of community liaison officers». Dans Southgate, Peter (1988). *New direction in police training*. London : Home Office Research and Planning Unit, p.39-57

Cohen, Stanley (1980), *Folk devils and moral panics, the creation of the Mods and Rockers*. Oxford : Martin Robertson.

Cordone, Claudio (2000). «Police reform and human rights investigations : the experience of the UN mission in Bosnia and Herzegovina. Dans Holm, Tor Tanke et Espen Barth Eide dir. (2000). *Peacebuilding and police reform*. London : Frank Cass, 191-209

Coulon, Jocelyn dir. (2009), *Guide du maintien de la paix 2010*. Outremont : Athéna édition

Coulon, Jocelyn et Michel Liégeois (2010), *Qu'est-il advenu du maintien de la paix? L'avenir d'une tradition*. Calgary : Institut Canadien de la Défense et des Affaires Étrangères

Courage, Martine (2008), *Canadian police : Partners in international peace*. En ligne. <http://networkedgovernment.ca/cp.asp?pid=113> (page consultée le 16 décembre 2009)

Cusson, Maurice (2007). « De l'action de sécurité ». Dans Cusson, Maurice, Benoît Dupont et Frédéric Lemieux, dir. (2007). *Traité de sécurité intérieure*. Montréal : Éditions Hurtubise HMH ltée, p.43-57.

Daudet, Yves dir. (1996). *La crise d'Haïti (1991-1996)*. Paris : Éditions Montchrestien

Dean, Mitchell (2006). «Military intervention as “police” action?» dans D. Dubber, Markus et Mariane Valverde (2006). *The new police science*. Stanford : Stanford University Press : 185-206

Deflem, Mathieu (2002). *Policing world society : historical foundation of international police cooperation*. Oxford : Oxford University Press.

Donais, Timothy (2004), *Peacekeeping's Poor Cousin : Canada and the Challenge of Post-Conflict Policing*. York : York University's Centre for International and Security Studies.

Dupont, Benoît et Emile Pérez (2006). *Les polices au Québec*. Paris : Presses Universitaires de France

Dupont, Benoît & Samuel Tanner (2009), « Not always a happy ending: The organizational challenges of deploying and reintegrating civilian police peacekeepers (a Canadian perspective) », *Policing & Society*, 19(2), 134-146.

Fanfil, Monsty Junior (2009), *Haïti : le maintien de la paix en Amérique centrale et dans les Caraïbes*. Paris : L'Harmattan.

Ferland, Mathieu (2008). *Les opérations de paix de l'ONU, Sûreté du Québec, Guide du candidat*. Montréal : Sûreté du Québec, Direction des relations internationales et du protocole.

Ferland, Mathieu (2009). *Les relations internationales de la Sûreté du Québec : consolidation et développement stratégique d'un réseau*. Montréal : Sûreté du Québec, Grande fonction des Affaires institutionnelles, Direction des relations internationales et du protocole.

Ferland, Mathieu, Gaëlle Rivard Piché et Renée-Maude Lebrun (2010). « Réforme du secteur de sécurité au sein d'États francophones : quel est le rôle des policiers civils internationaux en opération de paix? » Dans Agokla, Kossi, Niagalé Bagayoko et Boucabar N'Diaye (2010) *La réforme des systèmes de sécurité et de justice en Afrique francophone*. Paris : Organisation internationale de la francophonie.

Ferland, Mathieu et Lucie Isabelle (2009). *Évaluation des compétences acquises et développées par les policiers déployés au sein d'une opération de paix de l'ONU*. Montréal : Sûreté du Québec, Grande fonction des Affaires institutionnelles, Direction des relations internationales et du protocole.

Fielding, Nigel (1984). «Socialization and Police Competence». *The British Journal of Sociology*, Vol.35, No.4. pp. 568-590.

Fielding, Nigel (1988). *Joining forces : police training, socialization and occupational competence*. London : Routledge.

Gerspacher, Nadia (2007). « La coopération policière internationale dans le domaine judiciaire ». Dans Cusson, Maurice, Benoît Dupont et Frédéric Lemieux, dir. *Traité de sécurité intérieure*. Montréal : Éditions Hurtubise HMH ltée, p.43-57.

Goldsmith, Andrew (2009), « It Wasn't Like Normal Policing : Voices of Australian Police Peacekeepers in Operation Serene, Timor Leste, 2006 », *Policing & Society*, 19(2), 119-133.

Goldsmith, Andrew & James Sheptycki (eds.) (2007), *Crafting Transnational Policing*. Oxford : Hart.

Goldsmith, Andrew et Vandra Harris (2010). « Police-military cooperation in foreign interventions: Timor-Leste and the Solomon Islands ». Dans Lemieux, Frédéric dir. (2010). *International police cooperation*. Portland : Willan Publishing.

Gordon, Stuart (2007). « Unintended consequences of civil-military cooperation in peace operation ». Dans Aoi, Chiyuki, Cedric de Coning et Ramesh Thakur (2007). *Unintended consequences of peacekeeping operations*. New York : United Nations University Press. P.109-129

Greener, B.K. (2009a). *The new international policing*. New York : Palgrave Macmillan.

Greener, B.K. (2009 b). « UNPOL : UN police as peacekeepers ». *Policing and society*, 19 (2), 106-118.

Gregory, Frank (1996), « The United Nations Provision of Policing Services (CIVPOL) within the Framework of «Peacekeeping» Operations : An Analysis of the Issues », *Policing & Society*, 6(2), 145-161.

Gros, Jean-Germain (2003), « Trouble in Paradise. Crime and Collapsed States in the Age of Globalization ». *The British Journal of Criminology*, Vol. 43, Issue 1, pp. 63-80

Haïti PDNA du Tremblement de Terre – Évaluation des dommages, des pertes et des besoins généraux et sectoriels (2010). En ligne : http://www.refondation.ht/resources/PDNA_Document_de_Travail.pdf (page consultée le 8 septembre 2010)

Hampson, Françoise J. et Ai Kihara-Hunt (2007). « The accountability of personnel associated with peacekeeping operations ». Dans Aoi, Chiyuki, Cedric de Coning et Ramesh Thakur (2007). *Unintended consequences of peacekeeping operations*. New York : United Nations University Press. Pp. 195-220

Harris, Vandra et Andrew Goldsmith (2010). « Gendering transnational policing : experiences of Australian women in international policing operations ». *International peacekeeping*, 17 (2), 292-306.

Hartz, Halvor (1999). « CIVPOL : The UN instrument for police reform ». *International Peacekeeping*, 6 (4), 27-42.

Harvey, Frank P. (2006). *The Homeland Security Dilemma: The Imaginations of Failure and the Escalating Costs of Perfecting Security*. Calgary : Canadian Defence & Foreign Affairs Institute.

Higate, Paul et Marsha Henry (2009). *Insecure spaces : Peacekeeping, power and performance in Haïti, Kosovo and Liberia*. New York : Palgrave Macmillan.

Hills, Alice (2001). « The Inherent Limits of Military Forces in Policing Peace Operations », *International Peacekeeping*, 8 : 86-91

Holly, Daniel (2009). «1991-2008 – Les Nations Unies en Haïti : la marche vers la tutelle». dans David, Charles-Philippe dir. (2009). *Les missions de paix sont-elles encore possibles?* Québec : Éditions Fides : 93-137

Holm, Tor Tanke (2000a). « CIVPOL operations in Eastern Slavonia, 1992-98 ». Dans Holm, Tor Tanke et Espen Barth Eide dir. (2000). *Peacebuilding and police reform*. London : Frank Cass, 135-156

Holm, Tor Tanke et Espen Barth Eide (2000b), *Peacebuilding and police reform*. Londre, Frank Cass.

Kent, Vanessa (2007). « Protecting civilians from UN peacekeepers and humanitarian workers : Sexual exploitation and abuse ». Dans Aoi, Chiyuki, Cedric de Coning et Ramesh Thakur (2007). *Unintended consequences of peacekeeping operations*. New York : United Nations University Press. P.44-66

Lafrenière, Gilbert (2005). *Mémoires d'Haïti*. Montréal : Sûreté du Québec

Lebeuf, Marcel-Eugène (1994), *La participation des membres de la Gendarmerie royale du Canada comme policiers civils à des missions de paix de l'Organisation des Nations Unies*. Ottawa, Gendarmerie Royale du Canada, Direction de la formation.

Lebrun, Renée-Maude et Mireille Laforge (2006). *Rapport d'activité, La participation de la Sûreté du Québec aux missions de maintien de la paix de l'ONU*. Montréal : Sûreté du Québec, Direction des relations internationales et du protocole.

Leclerc, Mario et Jennifer Letarte (2010). «Une criminologie au-delà de nos frontières?» dans Poupart, Jean; Denis Lafortune & Samuel Tanner (2010), *Questions de criminologie*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 219-228

Leman-Langlois, Stéphane (2007). *La sociocriminologie*. Montréal : les Presses de l'Université de Montréal.

Lemieux, Frédéric (2010). «The nature and structure of international police cooperation» dans Lemieux, Frédéric, dir (2010), *International police cooperation, emerging issues, theory and practice*. Portlande : Willan Publishing, 1-22.

Levac, Claude et Mathieu Ferland (2009). « Police et relation internationales : la participation de la Sûreté du Québec à la Mission des Nations Unies pour la stabilisation d'Haïti (MINUSTAH) ». Dans David, Charles-Philippe (2009). *Les missions de paix sont-elles encore possibles ?* Montréal : Fides.

Linden, Rick, David Last et Christopher Murphy (2007). « Obsatcles on the road to peace and justice : the role of civilian police in peacekeeping ». Dans Goldsmith, Andrew et James Sheptycki (2007). *Crafting transnational policing*. Portland : Hart publishing, p.149-175

Longo, Francesca ed. (2002). *The European union and the challenge of transnational organised crime*. Milan : Giuffrè editore

Luigi, Bruno dir. (2007). *Formed police units task*. INPROL. En ligne : <http://www.scribd.com/doc/25546145/Formed-Police-Unit-FPU-Tasks-CR-07-006> (page consultée le 9 septembre 2010).

Lutterbeck, Derek (2004), « Between police and military : the new security agenda and the rise of gendarmeries ». *Cooperation and Conflict: Journal of the Nordic International Studies Association*. Vol. 39(1): 45–68

Manning, Peter K. (1980). « Le jeu des “Stup” : l'organisation policière comme miroir social ». Dans Brodeur, Jean-Paul et Dominique Monjardet dir. (2003). *Connaître la police, Grands textes de la recherche anglo-saxonne*. Paris : Les Cahiers de la sécurité intérieure, p.351-360.

Manning, Peter K. (1997, 2^e édition), *Police Work : The Social Organisation of Police*, Cambridge, MIT Press.

Manning, Peter K. (2000). « *Policing new social spaces* ». Dans Sheptycki, James (2000). *Issue in transnational policing*. London : Routledge, p.177-200

McLeod, Abby et Sinclair Dinnen (2007). « Police building in the southwest pacific – New direction in Australian regional policing ». Dans Goldsmith, Andrew et James Sheptycki (2007). *Crafting transnational policing*. Portland : Hart publishing, p.295-328.

MINUSTAH. « Historique ». En ligne : http://minustah.org/?page_id=7858 (page consultée le 26 octobre 2010)

MINUSTAH (2010a). «10-04-15-PAP-ITV-Christine-Briand-UNPOL». En ligne : <https://haitiquake-archive.unlb.org/Document%20Library/Forms/DispForm.aspx?ID=271> (page consultée le 21 juillet 2010)

MINUSTAH (2010b). «10-04-15-PAP-ITV-Jacques-Bouchard-UNPOL». En ligne : <https://haitiquake-archive.unlb.org/Document%20Library/Forms/DispForm.aspx?ID=273> (page consultée le 21 juillet 2010)

MINUSTAH (2010c). « Haïti : 6 months after ». En ligne : http://www.un.org/en/peacekeeping/missions/minustah/documents/6_months_after_commemoration.pdf (page consultée le 21 juillet 2010)

MINUSTAH Police Express (2010a). Number 1, February 2010

MINUSTAH Police Express (2010b). Number 2, March 2010

Montjardet, Dominique (1985). Police et Sociologie : questions croisées. *Déviance et Société* 1985 vol. 9 (4), p.297-311.

Monjardet, Dominique (1996). *Ce que fait la police : sociologie de la force publique*. Paris : La Découverte.

Nadelmann, Ethan (1993), *Cops Across Borders : The Internationalization of the US Criminal Law Enforcement*. Philadelphia, PA : Pennsylvania University State Press.

Nations Unies (1995). *Les Nations Unies et la situation en Haïti*. New York : Département de l'information, Nations Unies.

Nations Unies (1996). *Les Nations Unies et Haïti 1990-1996*. New York : Département de l'information, Nations Unies.

Nations Unies, Conseil de Sécurité (2009). *Rapport sur la mission du Conseil de sécurité en Haïti*. En ligne : <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/290/35/PDF/N0929035.pdf?OpenElement> (page consultée le 9 septembre 2010)

Novosseloff, Alexandra (2009). *Rapport Brahimi : rapport du Groupe d'étude sur les opérations de paix*. En ligne : <http://www.operationspaix.net/Rapport-Brahimi,7308> (page consultée le 25 octobre 2010)

Novosseloff Alexandra et Patrice Sartre (2009), « Réflexions sur un maintien de la paix "robuste" » Dans Coulon, Jocelyn dir. (2009), *Guide du maintien de la paix 2010*. Outremont : Athéna édition

Oakley, Robert B., Michael J. Dziedzic et Eliot M. Goldberg (1998). *Policing the new world disorder : peace operations and public security*. Washington DC, National Defence University Press.

Perito, R.M. (2004). *Where is the lone ranger when we need him? America's search for a Postconflict Stability force*. Washington : United States Institute of Peace Press.

Poole, Leslie (1988). «Police training : a skills approach ». Dans Southgate, Peter (1988). *New direction in police training*. London : Home Office Research and Planning Unit, p.74-82

Pouliot, Hugues (2006), *L'efficacité des missions de police civile de l'ONU : un cadre d'analyse*. Mémoire de maîtrise. Département de science politique. Université de Montréal.

Poupart, Jean, Lionel-Henri Groulx, Jean-Pierre Deslauriers, Anne Laperrière, Robert Mayer et Alvaro P. Pires (1997), *La recherche qualitative, enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaëtan Morin éditeur, Chenelière éducation.

Radio Canada (2006). *Haïti et la drogue*. En ligne : <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2006/10/06/008-GANGS-haiti.shtml> (page consultée le 25 octobre 2010)

Reiner, Robert. 2010. *The politics of the police*. New York : Oxford University Press.

Rossignol, Michel (1994). *Haïti : Les efforts déployés à l'échelle internationale pour restaurer la démocratie*. Ottawa : Service de recherche de la bibliothèque du parlement.

Salomé, Bernard dir. (1994). *Acquisition de competences dans les micro-entreprises : leçons tirées de l'Afrique de l'ouest*. Paris : OCDE.

Shearing, Clifford & Richard Ercson (1991), « Culture as Figurative Action », *British Journal of Sociology*, Vol. 42(4), pp. 481-506.

Shearing, Clifford D. (1981), *Organizational Police Deviance*, Toronto, Butterworth.

Sheptycki, James (2000). *Issues in transnational policing*. New York : Routledge

Sheptycki, James (2003). *In search of transnational policing*. Aldershot, UK : Ashgate

Sheptycki, James (2005). *En quête de police transnationale*. Bruxelles : Éditions Larcier

Sheptycki, James (2007a). « The constabulary ethic and the transnational condition ». Dans Goldsmith, Andrew et James Sheptycki (2007). *Crafting transnational policing*. London : Routledge, p.202-228.

Sheptycki, James (2007b). « Transnational crime and transnational policing ». *Sociology Compass* 1(2) (2007) : 485-498

Skolnick, Jerome (1994), *Justice Without Trial*. New York : Wiley.

Sullivan, John P. and Bunker, Robert J.(2002) « Drug Cartels, Street Gangs, and Warlords » *Small Wars & Insurgencies*, 13: 2, 40 - 53

Tanner, Samuel (2010). « La participation aux opérations internationales de paix : vers une police sans frontières? », dans Poupart, Jean; Denis Lafortune & Samuel Tanner (2010), *Questions de criminologie*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 229-239

Van Der Spuy, Elrena (2010). « Police cooperation in the context of peacebuilding : observation from African quarters » Dans Lemieux, Frédéric dir. (2010). *International police cooperation*. Portland : Willan Publishing.

Van Maanen, John (1973). « Comment devient-on policier? » Dans Brodeur, Jean-Paul et Dominique Monjardet dir. (2003). *Connaître la police, Grands textes de la recherche anglo-saxonne*. Paris : Les Cahiers de la sécurité intérieure, p.129-154.

Van Maanen, John (1975). «Police socialization : a longitudinal examination of job attitudes in an urban police department». *Administration Science Quarterly* 20, p.207-228.

Van Maanen, John (1978), « The Asshole », in John Van Maanen & Peter Manning (eds.), *Policing : A View From the Streets*. New York : Random House, 1978, pp. 302-328.

Waddington, P. A. J. (1999), « Police (canteen) Sub-Culture : An Appreciation », *British Journal of Criminology*, Vol. 39(2), pp. 287-309.

Walker, Neil (2008). « The pattern of transnational policing ». Dans Newburn, Tim (2008). *Handbook of policing*. Portland : Willan Publishing, p.119-146.

Webster, John A. 1973. *The realities of police work*. Iowa : Kendall/Hunt publishing company.

Westley, William A. (1950). « Les racines de l'éthique policière ». Dans Brodeur, Jean-Paul et Dominique Monjardet dir. (2003). *Connaître la police, Grands textes de la recherche anglo-saxonne*. Paris : Les Cahiers de la sécurité intérieure, p.29-45.

ANNEXE 1

FICHE SIGNALÉTIQUE

Numéro d'identification :

Date :

Lieu de l'entrevue :

Durée : heures

Renseignements généraux

Avez-vous des enfants?

Âge : 25 à 30 – 30 à 35 – 35 à 40

40 à 45 – 45 à 50 – 50 à 55

Région de résidence :
femme

Genre : () homme ()

Emploi à la SQ

Grade :
fonction :

Date d'entrée en

Type d'emploi (fonction) :

Années d'expérience :

Poste de police :

Région du poste :

Emplois policiers précédemment occupés :

Poste de police précédemment affecté :

Région du poste :

Travaillé pour un autre corps (lequel) :

Si oui, durée :

Emplois autres que policiers précédemment occupés :

Formations particulières suivies à la SQ :

Déploiement en mission

Lieu de la mission :

Durée :

Date de départ :

Date de retour :

Fonctions occupées :

Régions assignées :

Autres missions :

De 1 à 5 (5 étant le plus positif), comment évaluez-vous votre expérience en mission :

Avez-vous partagé votre expérience à vos collègues à votre retour?

Si oui, de quelles façons?

Formation scolaire

Lieu de la technique policière :

École de police :

Autres formations scolaires :

ANNEXE 2

Guide d’entretien

Pré-déploiement :

Consigne de départ 1 : « Parlez-moi de votre expérience précédant votre départ en mission »

Consigne de départ 2 : « Parlez-moi des éléments qui ont été importants pour vous dans les mois qui ont précédé votre départ en mission »

Thématiques abordées avec les interviewés :

- Éléments stressants du processus
- Encadrement et soutien organisationnel
 - *Relance* : SQ et GRC
- Libérabilité
 - *Relance* : Impact de votre départ sur vos collègues
- Formation pré-déploiement
- Liens au sein du contingent
- Motivation à aller en mission
- Préparation
 - *Relance* : Familiale? En lien aux tests? Personnelle?

Déploiement :

Consigne de transition : « Et l’arrivée en Haïti, comment ça s’est passé pour vous? »

Thématiques abordées avec les interviewés :

- Formation des Nations Unies

- Accueil des collègues canadiens
 - *Relance* : Solidarité entre Canadiens?
- Réception de l'affectation professionnelle
- Environnement
 - *Relance* : Difficultés d'adaptation? Temps avant d'être à l'aise? Choc culturel? Conditions de vie? Rythme de vie?
- Vie commune avec un ou des collègues
- Acquisition de compétence ou savoir-faire
- Impact de la mission sur la personnalité
- Nature et description du travail en Haïti
 - *Relance* : Similarité et différence avec emploi au Québec? Temps d'adaptation? Rythme de travail (7 jours sur 7)?
- Liens avec le Québec
 - *Relance* : Avec l'unité mère? Avec la famille?
- Adéquation de la préparation des policiers canadiens
- Relations avec UNPOLs étrangers
 - *Relance* : Différence entre méthodes de travail? Différence de culture?
- Relations avec PNH
- Description du séisme
 - *Relance* : Impact sur le travail? Sur le mode de vie? Sur la sécurité humaine? Autres impacts?
- Vacances
- Relations avec l'ONU
 - *Relance* : Ressources de l'organisation? Rapports positifs ou négatifs?
- Implication humanitaire personnelle
- Soutien opérationnel
 - *Relance* : SQ? GRC? ONU?
- Check out
 - *Relance* : Difficultés à partir? Fatigue professionnelle à la fin?

Post-déploiement :

Consigne de transition : « Et le retour au Québec, comment ça s'est passé pour vous? »

Thématiques abordées avec les interviewés :

- Retour au travail
 - *Relance* : Impact sur façon de travailler? Perception du travail au Québec?
- Retombées des missions pour la SQ
- Soutien post-déploiement de la SQ
- Choc culturel au retour
 - *Relance* : Rythme de vie? Temps avant de revenir comme avant le départ?
- Réintégration de la vie familiale
- Contact avec UNPOLs après la mission
 - *Relance* : UNPOLs canadiens? UNPOLs étrangers? Impacts sur votre travail?
- Envie de retourner en mission
- Diffusion de l'expérience auprès des collègues

ANNEXE 3

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre de la recherche : L'expérience acquise par les policiers de la SQ en mission de maintien de la paix de l'ONU

Chercheur : Xavier Saint-Pierre, École de Criminologie, Université de Montréal

Directeur de recherche : Samuel Tanner, École de Criminologie, Université de Montréal

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

Ce projet de recherche vise à mieux comprendre l'expérience acquise par les policiers de la SQ en mission de maintien de la paix et à vérifier si celle-ci est transposable au contexte québécois.

2. Participation à la recherche

Votre participation à cette recherche consiste en une entrevue individuelle d'une durée d'une heure trente minutes dans laquelle le chercheur vous demandera de lui parler de votre expérience ou de votre opinion sur certains aspects des opérations de maintien de la paix et du travail policier.

3. Confidentialité

Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Chaque participant à la recherche se verra attribuer un numéro et seul le chercheur principal et/ou la personne mandatée à cet effet auront la liste des participants et des numéros qui leur auront été attribués. De plus, les renseignements seront encryptés avant d'être entreposés sur un disque dur externe. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. Ces renseignements personnels seront détruits 7 ans après la fin du projet. Seules les données ne permettant pas de vous identifier seront conservées après cette date.

4. Avantages et inconvénients

En participant à cette recherche, vous contribuez à l'avancement des connaissances au sujet des recherches sur la police. Plus particulièrement, à la participation policière aux opérations de maintien de la paix de l'ONU.

Par contre, il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec l'intervieweur. S'il y a lieu, l'agent de recherche pourra vous référer à une personne-ressource.

5. Droit de retrait

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps par avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec le chercheur, au numéro de téléphone indiqué à la dernière page de ce document. Si vous vous retirez de la recherche, les renseignements qui auront été recueillis au moment de votre retrait seront détruits.

B) CONSENTEMENT

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Signature : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur _____ Date : _____
(ou de son représentant)

Nom : _____ Prénom : _____

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Xavier Saint-Pierre à l'adresse courriel suivante : ----- ou avec Samuel Tanner au numéro de téléphone suivant : -----.

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone ----- ou à l'adresse courriel ----- (**L'ombudsman accepte les appels à frais virés**).

Un exemplaire du formulaire de consentement signé doit être remis au participant

ANNEXE 4

Grille de codage

Prédéploiement

- Éléments stressants dans le processus

Emploi au Québec

- Emploi au Québec après la mission
- Emploi au Québec avant mission

Encadrement organisationnel

- GRC
- ONU
- SQ
- Enjeux reliés au pré-déploiement

Induction à Ottawa

- Bonne induction à Ottawa
- Éléments négatifs de l'induction
- Liens au sein du contingent canadien

Libérabilité

- Libération difficile
- Libération facile
- Impact/perception des collègues du départ

Motivation à la participation

- Aide humanitaire
- Aventure
- Financière
- Professionnelle
- Autre motivation
- Préparation familiale/personnelle
- Préparation en lien au processus

Déploiement

- Induction ONU à PAP
- Accueil des collègues canadiens

Mandat ONU en Haïti

- Faisabilité du mandat
- Mandat MINUSTAH
- Choc culturel
- Co-chambreur

Compétence-Savoir faire

- Acquisition de compétence
- Impact sur la personnalité
- Aucune acquisition
- Corruption/abu en Haïti
- Difficulté d'adaptation

Emploi à Haïti

- Descriptions emplois Haïti
- Temps d'adaptation
- Liens entre emploi QC et emploi Haïti

Environnement de travail en Haïti

- Autres
- Cap Haïtien
- Description de l'environnement d'Haïti
- Gonaïves
- Jérémie
- Port au Prince
- Port de Paix
- St-Marc
- Lien avec la famille
- Lien avec unité mère au Qc

Méthodes opérationnelles

- Au Québec
- innovations

- Méthodes en Haïti
- Transposition
- Transposition inefficace
- Perception des policiers canadiens

Valeurs policières

- Modèle policier
- Solidarité entre canadien

Relations avec collègues étrangers

- Bonne relation
- Différence de culture
- Différence entre méthodes de travail
- Mauvaise relation
- Relations avec PNH
- Rythme haïtien

Séisme

- Autres impacts
- Impact sur mode de vie
- Impact sur sécurité
- Impact sur travail
- Description séisme
- Travail 7 jours sur 7
- Vacances

Vision des Nations Unies

- Vision négative ONU
- Vision positive ONU
- Ressources ONU
- Description de la structure ONU
- Attentes face à la mission
- Implication humanitaire

Soutien

- Soutien de la SQ
- Soutien de la GRC
- Durée des missions en fonction des pays
- Impact de la durée de la mission
- Check out
- Rupture en quittant le pays

Post-Déploiement

Travail

- Retour au travail
- Impacts sur le travail au Qc
- Perception du travail au Qc
- Retombées pour la SQ
- Soutien de la SQ au Post-Dép
- choc culturel au retour au Qc
- Réintégration de la vie familiale
- Temps avant de revenir normal
- Contact avec UNPOL
- Contact avec UNPOL Canadien
- Envie de retourner en mission
- Autres retombées personnelles
- Autres difficultés
- difficulté lié au séisme
- Contagion auprès des collègues